



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Medicina**

**Escuela Profesional de Enfermería**

## **Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado de enfermería de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2016**

### **TESIS**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

### **AUTOR**

Yennifer Smith CASTRO CHIROQUE

### **ASESOR**

Mistral Ena CARHUAPOMA ACOSTA

Lima, Perú

2017



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Castro Y. Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado de enfermería de una universidad pública de Lima Metropolitana, 2016. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2017.

---

07 MAR 2017



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A)  
EN ENFERMERÍA**

En la ciudad de Lima, a los dieciseis días del mes de febrero del año dos mil diecisiete y en cumplimiento a lo señalado en el inciso "c" del Art. 66 del estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (R.R. N° 78337), se ha realizado la sustentación de la tesis titulada **"FACTORES QUE FACILITAN Y OBSTACULIZAN EL DESARROLLO DEL INTERNADO DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE LIMA METROPOLITANA. 2016."**, sustentada por la Bachiller en Enfermería:

**YENNIFER SMITH CASTRO CHIROQUE**

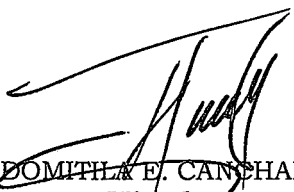
para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Enfermería, habiendo obtenido el calificativo de:

**18 (DIECIOCHO)**

Lo que se da fe:

  
MG. EDNA RAMÍREZ MIRANDA  
**Presidenta**

  
MG. ESTHER G. DE LOS MILAG. COTRINA  
MONTENEGRO  
**Miembro**

  
LIC. DOMITILA E. CANCHANI CANDELA  
**Miembro**



  
MG. MISTRAL E. CARHUAPOMA ACOSTA  
**Asesor (a)**

RALP/mtc

Av. Grau 755 - Lima 1 - Apartado Postal 529 - Lima 100 - Perú, E.A.P. de Enfermería 619 7000 anexo 4619  
Web: [www.unmsm.edu.pe/medicina](http://www.unmsm.edu.pe/medicina) - E-mail de la Escuela de Enfermería:  
[epenfermeria.medicina@unmsm.edu.pe](mailto:epenfermeria.medicina@unmsm.edu.pe)

**FACTORES QUE FACILITAN Y OBSTACULIZAN EL  
DESARROLLO DEL INTERNADO DE ENFERMERÍA DE  
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA  
METROPOLITANA,  
2016**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme salud y ser esa fuerza espiritual que ilumina mi camino y me acompaña día a día.

A mi asesora, Mg. Mistral Carhuapoma, por ser un ejemplo a seguir, sus conocimientos, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigadora y con el cumplimiento de mi tesis.

A mis padres José y Carmen, a mis hermanos por apoyarme en todo momento, por sus consejos, su amor y por qué nunca dejaron de creer en mí.

A mi alma mater la UNMSM, a la EAPE que contribuyeron en mi formación profesional con excelentes docentes quienes con su conocimiento, experiencia y vocación me mostraron que es ser una enfermera de excelencia.

A las grandes personas que conocí en el camino que con palabras de aliento me apoyaron incondicionalmente.

## INDICE

Pág.

Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Gráficos.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
Presentación .....	ix

### CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento, Delimitación y Formulación del Problema .....	10
1.2 Formulación de Objetivos .....	14
1.2.1 Objetivos Generales .....	14
1.2.2 Objetivos Específicos .....	14
1.3 Justificación de la Investigación .....	15
1.4 Limitaciones del estudio .....	16

### CAPÍTULO II: BASES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

2.1. Marco teórico .....	17
2.1.1 Antecedentes del estudio .....	17
2.1.2. Base Teórica .....	21
2.1.2.1. Formación del enfermero(a) en la UNMSM .....	21
2.1.2.2. Internado de enfermería de la UNMSM .....	24
1. Programa del internado.....	25
2. Metodología .....	27
3. Tutoría.....	30
4. Evaluación.....	32
2.1.2.3. Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado de enfermería.....	33
1. Personales.....	34
2. Institucionales .....	39
2.1.3. Definición operacional de términos.....	46
2.1.4. Variable: .....	47

2.2. Diseño metodológico .....	47
2.2.1 Tipo de investigación .....	47
2.2.2. Población/muestra .....	47
2.2.3. Criterios de inclusión .....	48
2.2.4. Criterios de exclusión .....	48
2.2.5. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	48
2.2.6. Plan de recolección y análisis estadístico de los datos...	48
2.2.7. Validez y confiabilidad.....	49
2.2.8. Consideraciones éticas.....	50
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
3.1. Resultados .....	51
3.1.1 Datos generales .....	51
3.1.2 Datos específicos .....	51
3.2 Discusión. ....	56
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones.....	63
4.2 Recomendaciones.....	64
Referencias bibliográficas .....	65
Anexos	



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	PÁG.
1. Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de Enfermería de la UNMSM. Lima-Perú 2016	51
2. Factores personales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016	52
3. Factores institucionales: sedes de práctica que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016	53
4. Factores institucionales: EAPE UNMSM que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016	54

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Determinar los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de Enfermería de la UNMSM. **DISEÑO METODOLÓGICO:** Investigación cuantitativa de nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal; aplicado a una población de 46 internos de enfermería, cuyo cuestionario fue validado por el Juicio de expertos; validez de 0.8159 según el resultado del alfa de Crombach. Se utilizó el análisis descriptivo porcentual simple. **RESULTADOS:** Los hallazgos muestran que el 67% opinan que los factores Institucionales de las sedes de práctica facilitan parcialmente el desarrollo de su internado; el 56% los factores institucionales de la escuela de enfermería de la UNMSM y el 54% los factores personales. Asimismo, se encontró que el 22% de los internos afirman que los factores personales obstaculizan el desarrollo del internado; 22% los institucionales de la escuela de enfermería y un 17% las sedes de práctica. Respecto a los factores personales el 72 % refieren que facilitan parcialmente el desarrollo del internado “los conocimientos adquiridos durante la formación”, el 65% “la motivación por parte de los docentes y “consultar muchas veces con otras personas antes de realizar una intervención”, el 57% “Existen conocimientos y habilidades que faltan consolidar”. **CONCLUSIONES:** La mayoría de internos opinan que los factores que facilitan parcialmente el desarrollo del internado son los factores Institucionales de las sedes de práctica, seguido de los factores de la escuela de enfermería y en tercer lugar se encuentran los factores personales. Un grupo menor indica que los factores que obstaculizan el desarrollo del internado son factores personales, institucionales de la escuela de enfermería y de las sedes de práctica.

**PALABRAS CLAVE:** internado, factores personales, factores institucionales

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the factors that facilitate and hinder the development of the boarding school according to the opinion of the inmates of Nursing of the UNMSM.

**Methodological design:** Quantitative application level research, cross-sectional descriptive method; Applied to a population of 46 nursing interns, whose questionnaire was validated by the expert judgment; Validity of 0.8159 according to the Crombach alpha result. Simple percentage descriptive analysis was used. Results: The findings show that 67% believe that the Institutional factors of the places of practice partially facilitate the development of their boarding school; 56% institutional factors of the school of nursing of the UNMSM and 54% personal factors. Also, it was found that 22% of the inmates affirm that personal factors hinder the development of the boarding school; 22% are institutional nurses and 17% are the practice sites. With respect to personal factors, 72% report that they partially facilitate the development of the internship "knowledge acquired during training", 65% "motivation by teachers and" consult many times with other people before making an intervention " , 57% "There is knowledge and skills that are lacking to consolidate. Conclusions: The majority of inmates think that the factors that partially facilitate the development of the boarding school are the Institutional factors of the places of practice, followed by the factors of the nursing school and thirdly are the personal factors. A smaller group indicates that the factors that hinder the development of the boarding school are personal, institutional factors of the nursing school and of the places of practice.

**Keywords:** Internment, personal factors, institutional factors

## PRESENTACION

El internado representa la culminación de la enseñanza de pre-grado, período en el que se complementa, profundiza y consolida los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria. Constituye el inicio de la experiencia profesional, donde se desarrolla el aprendizaje en servicio, supervisado por la institución formadora que aún conserva la responsabilidad de garantizar que esta actividad logre las características que le permitan cumplir con los objetivos educativos. Por ello es necesario identificar precozmente los factores personales e institucionales que intervienen en el desarrollo del internado ya que a partir de ello permitirá formular estrategias orientadas a minimizar al máximo tales factores que puedan repercutir negativamente en el desarrollo personal y profesional del estudiante durante su formación universitaria.

En tanto, el presente estudio *“Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM”* cuyo propósito es direccionar la mejora continua en el proceso de enseñanza- aprendizaje, de tal manera que el estudiante logre el perfil Profesional planteado por la EAPE.

Consta de Capítulo I: El Problema que incluye planteamiento, delimitación y formulación del problema; formulación de objetivos, justificación y limitaciones; de capítulo II antecedentes del estudio, base teórica, definición operacional de términos y la variable. El Capítulo III comprende el marco teórico, la formulación de hipótesis y el diseño metodológico; de capítulo III: Resultado y discusión de resultados y por último de capítulo IV: Las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, DELIMITACIÓN Y FORMULACIÓN**

Las exigencias derivadas de los procesos de globalización y descentralización, los nuevos perfiles demográficos y epidemiológicos en el país, las demandas y necesidades sociales por mejores condiciones de vida y salud de la población, el desarrollo científico-tecnológico y las reformas sanitarias constituyen desafíos para la enfermería, especialmente para las instituciones responsables de la formación profesional <sup>(1)</sup>. Las instituciones buscan velar por un proceso formativo que cumpla con los niveles de competitividad que una sociedad moderna exige, que cause impacto y el consiguiente prestigio de la institución formadora de recursos humanos en Salud.

Enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) tiene vocación de excelencia académica y científica que la obliga a una mejora continua de la calidad del servicio que brinda en el campo de la enseñanza, investigación y gestión por lo que se siente comprometida en introducir y desarrollar la cultura de calidad, de la evaluación y la acreditación nacional e internacional <sup>(2)</sup>.

Así mismo, asume “el enfoque de formación integral basada en competencias como uno de los desafíos de la educación superior en el

mundo (Unesco, 1998), por tal razón, varios países latinoamericanos están trabajando en el marco de esta perspectiva educativa. La concepción de competencia que adopta el Modelo Educativo San Marcos (MESM) tiene una visión educativa de formación integral socio humanista y ética para la vida, que abarca los cuatro saberes: saber conocer, saber ser, saber hacer y saber convivir. Así se entiende la competencia como la articulación de destrezas, conocimientos y actitudes para lograr una formación integral, que permita desempeños profesionales efectivos, idóneos, éticos, con pertinencia y responsabilidad social”. (Modelo educativo San Marcos 2015, pág. 32)

En la Escuela Profesional de Enfermería (EPE) de la UNMSM, el proceso formativo comprende cinco años, período en el que se desarrolla el plan de estudios que comprende tres áreas curriculares: área de formación básica, área de formación profesional y el internado...; éste último representa la culminación de la enseñanza de pre-grado, periodo en el que se complementa, profundiza y consolida los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria y en la que el interno asume responsabilidades profesionales declaradas en el perfil académico, bajo un sistema de tutoría y de un proceso de auto-dirección y auto-aprendizaje...”<sup>(3)</sup>

El interno de enfermería desarrolla sus prácticas pre profesionales, entendida “como la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo” (art. 12 de la Ley 28518) en diversas instituciones del Ministerio de Salud (MINSA), Seguridad Social (Es Salud), acorde a la Ley N° 28518 “Ley sobre modalidades Formativas Laborales, que son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y

práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional” (art. 1 de la Ley 28518).

Janet Teodora Hagei Ricapa en su estudio titulado “Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería de la UNMSM en los Servicios Generales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2008” Tesis para obtener el título profesional de Licenciado de Enfermería, en sus conclusiones menciona: “El porcentaje de pacientes que perciben el cuidado que brinda el Interno de Enfermería de la UNMSM como favorable es igual a los que lo perciben como desfavorable. A diferencia de los familiares, en los que vemos que existe un porcentaje significativo que perciben el cuidado que brinda el Interno de Enfermería como desfavorable. Lo cual evidencia indiferencia de los pacientes respecto al cuidado que brindan los Internos, ya que para ellos su labor no tiene mayor trascendencia dentro del equipo de salud; mientras que para los familiares estos cuidados no influyen de manera significativa en el mejoramiento de la salud. Deduciendo que al Interno de Enfermería le falta mayor empoderamiento en los servicios de hospitalización, haciéndose poco notorio su aporte como agente de salud” <sup>(4)</sup>.

Cecilia M. Chulle Llenque, en su investigación realizada en 2008 titulada “Contribución de la práctica hospitalaria y comunitaria del internado en el logro de los objetivos educativos”, concluye que la contribución de la práctica hospitalaria para el logro de los objetivos fue de 56.3% nivel alto, 23 % medio y 20.7% muy alto, mientras que la contribución de la práctica comunitaria fue de 52.8% alto, 36% muy alto y 11.2% medio <sup>(5)</sup>.

Raymundo P. Catherine, en el 2009 realizó la investigación “Actitudes de los estudiantes del 4to año hacia el internado”, una de sus conclusiones es “la actitud hacia el Internado es de aceptación leve, identificándose rechazo por el área hospitalaria, y aceptación por la comunitaria; ambas con intensidad leve. La actitud hacia la experiencia por los servicios de hospitalización, es de aceptación leve a diferencia de la práctica por los servicios de emergencia, que es de rechazo leve...” <sup>(6)</sup>.

Los resultados de las investigaciones referidas evidencian la existencia de dificultades en el desarrollo del internado, situación que amerita indagarse con mayor profundidad, de tal manera que se busque solución y se promueva la optimización de la formación de los futuros profesionales de enfermería.

El interno de enfermería tiene que cumplir el programa académico (silabo) planteado por la EPE y “asumir las exigencias de los establecimientos de salud”, convirtiéndose en personal de dicha Institución, pues son ellos quienes suplen la ausencia del enfermero(a) en varias ocasiones, causando discomfort en el interno(a) porque no “cumplen el programa” y generalmente no cuentan con la asesoría del docente, según refieren los estudiantes.

Frente a esta problemática, se entrevistó a algunos de los internos para conocer sus apreciaciones referentes al internado, algunos de sus comentarios fueron: “estoy a un paso de ser licenciada” “he tenido la oportunidad de hacer varios procedimientos”, “se gasta mucho en las actividades en comunidad”, “a veces llego tarde a la práctica”, “en algunas rotaciones no cumplí con todas mis actividades”.



Estas referencias nos conducen a varias interrogantes como ¿Qué dificultades enfrentan los internos en sus prácticas pre-profesionales? ¿Están satisfechos con sus sedes de práctica?, ¿las experiencias de aprendizaje responden al Programa educativo del internado?, ¿Qué oportunidades de aprendizaje tienen?

Frente a esta situación se formula el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado de enfermería según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM, 2016?

## **1.2 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS:**

### **1.2.1 OBJETIVO GENERAL:**

Determinar los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de Enfermería de la UNMSM.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar los factores personales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de Enfermería de la UNMSM.
- Identificar los factores institucionales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de Enfermería de la UNMSM.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

Según el plan curricular 2011 de la EPE el internado representa la culminación de la enseñanza de pre-grado, período en el que se complementa, profundiza y consolida los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria y en la que el interno asume responsabilidades profesionales declaradas en el perfil académico, bajo un sistema de tutoría y de un proceso de auto-dirección y auto-aprendizaje. Por otro lado, las instituciones de salud (MINSA, EsSalud y Clínicas) exigen a los internos de enfermería características como: compromiso, autonomía, creatividad e innovación, investigación, comunicación, colaboración, competencia clínica, responsabilidad, resolución de problemas y juicio crítico, para brindar el cuidado enfermero que los pacientes requieren.

El Internado de enfermería, representa el período último de la formación (5to año), es considerado indispensable para que los estudiantes de la carrera de enfermería integren y consoliden los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de su formación. Durante esta etapa los estudiantes se incorporan a los servicios de salud para lograr el desarrollo de las competencias genéricas y específicas, que le permita brindar un cuidado humanizado a la persona, familia y comunidad. Constituye el inicio de la experiencia profesional, donde se desarrolla el aprendizaje en servicio, supervisado por la institución formadora que aún conserva la responsabilidad de garantizar que esta actividad reúna las características que le permitan cumplir con los objetivos educativos previstos.

En el estudio de Catherine Raymundo P.: “Actitudes de los Estudiantes del 4to año hacia el internado, en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM.2009”, se concluyó que “la actitud hacia el

Internado es de aceptación leve, identificándose rechazo por el área hospitalaria, y aceptación por la comunitaria; ambas con intensidad leve”. Estos resultados causan preocupación, por ello es importante y necesario indagar sobre los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado; problema de interés de la Escuela Profesional de Enfermería cuya responsabilidad es la gestión curricular que le permitirá direccionar la mejora continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera que el estudiante logre el perfil profesional planteado por la EPE. Además la investigación es viable, pues se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo así como la autorización de la dirección de la Escuela de Enfermería.

#### **1.4 LIMITACIÓN DEL ESTUDIO:**

Los resultados sólo pueden ser generalizables a la población en estudio o a poblaciones con características similares.

## **CAPÍTULO II**

### **BASES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS**

#### **2.1 MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

###### **Nivel internacional:**

Antonia Vollrath Ramírez y otros (España-2011) realizaron un estudio titulado: “Vivencia de estudiantes de enfermería de la transición a la práctica profesional: un enfoque fenomenológico social”, cuyo objetivo fue comprender el significado de la experiencia de aprendizaje de transición del estudiante de enfermería, y el significado de sus expectativas del aprendizaje para su futura práctica profesional. Un estudio cualitativo, para lo cual entrevistó a diez internos de enfermería, llegando a las siguientes discusiones:

“Al integrarse al mundo de la vida cotidiana del centro de salud, el estudiante tiene conciencia de que su experiencia es limitada y sabe que en esta etapa precisa ser capaz de integrar todos los conocimientos construidos a lo largo de los años de formación. Está consciente de que aún hay falta de conocimiento, lo que le genera emociones de sufrimiento, más intensas a un inicio, pero a medida que adquiere confianza en sí mismo comienza a asumir el rol profesional, lo que otorga emociones de satisfacción”. <sup>(7)</sup>

### **Nivel nacional:**

Olga Rodríguez Aguilar (Perú-2015) realizó un estudio titulado: “Experiencias del interno de enfermería en el cuidado brindado a la persona adulta”, cuyo objetivo fue: Analizar las experiencias vivenciadas del interno de enfermería en relación con el cuidado de la persona adulta hospitalizada en el servicio de cirugía a partir de su historia de vida que contribuya como base con el cuidado integral del adulto. Un estudio cualitativo que trata del estudio sistemático de la experiencia cotidiana y lo hace enfatizando en la subjetividad para lo cual entrevistó a nueve internos de enfermería que realizaban sus prácticas hospitalarias en la rotación de cirugía, llegando a las siguientes conclusiones:

“El interno de enfermería se encuentra bajo la presión del trabajo excesivo en el servicio, y si se considera que aún está en el proceso final de la formación del pregrado es propio que presente una desadaptación al inicio de sus prácticas frente a situaciones similares que puede haberlas vivido como estudiante, pero no tiene el mismo entorno al verse relativamente solo, sin la presencia de la enfermera docente, a quien le tiene confianza por ser su maestra”.

“Se encuentra además una desadaptación del interno en el servicio de cirugía para el cuidado de la persona adulta hospitalizada, motivada por su preocupación por brindar cuidado al paciente de manera rápida, intentando hacerlo de la forma correcta; pero no cuenta con los materiales necesarios ni el tiempo suficiente porque hay muchas personas hospitalizadas y debe estar con todos, se siente sobrecargado de trabajo porque le dejan todas las actividades vinculadas al enfermo a su cargo <sup>(8)</sup>.”

Zoila Zamolla García (Perú-2012) en su estudio titulado: “Vida cotidiana de las internas de enfermería en su práctica hospitalaria”, cuyo objetivo fue: describir y analizar el cotidiano. Un estudio cualitativo que se basó en el método historia de vida; el cual permitió el acercamiento al

problema es decir, conocer el cotidiano de las internas de enfermería en su práctica hospitalaria. Se entrevistó a 8 internas de enfermería. La selección de los sujetos se realizó por conveniencia y mediante la técnica de bola de nieve; a través de la entrevista abierta a profundidad, llegando a las siguientes conclusiones:

“La falta de incentivos económicos no enfoca los esfuerzos de las internas en metas específicas de desempeño, no proporcionan una motivación verdadera. La incentivación económica sirve de motivación laboral porque así solventan necesidades, personales, ya sea para alimentos, o pasajes y refieren que es una situación de injusticia”.

“La experiencia de convivir con el sufrimiento y el dolor de la persona a la que cuida impactaron mucho en su lado subjetivo de los internos, lo que sirvió de reflexión en relación al valor que se le debe dar a la vida y la manera cómo debe ser un verdadero cuidado” <sup>(9)</sup>.

Cecilia Maura Chulle Llenque (Perú-2008) realizó un estudio titulado “Contribución de la práctica hospitalaria y comunitaria del internado en el logro de los objetivos educacionales. Escuela Académico Profesional de Enfermería. UNMSM. 2008”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de contribución de la práctica hospitalaria y comunitaria del Internado de Enfermería, en el logro de los objetivos educacionales. El método utilizado fue aplicativo, descriptivo transversal. La población estuvo conformada por los 96 estudiantes del quinto año de estudios.

Las conclusiones a las que llegó fueron:

“La práctica hospitalaria ha contribuido en nivel muy alto a consolidar la competencia del Interno en el área de Atención Directa, en nivel medio en el área de Docencia y Administración y en nivel alto en el área de Investigación”.

“La práctica comunitaria ha contribuido en niveles alto a consolidar la competencia del Interno en las áreas de Atención Directa e Investigación y en niveles muy alto en las áreas de Docencia y Administración”. “Las prácticas hospitalaria y comunitaria han contribuido en niveles alto a complementar y consolidar la competencia del Interno de

Enfermería para la prestación de servicios de atención directa, docencia, administración e investigación”<sup>(10)</sup>.

Janet Teodora Hagei Ricapa (Perú-2008) en su estudio titulado: “Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería de la UNMSM en los Servicios Generales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2008”, cuyo objetivo fue: Determinar y analizar la percepción de los pacientes y familiares sobre los cuidados que brinda el Interno de Enfermería de la UNMSM. La muestra estuvo constituida por 40 pacientes y 40 familiares. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Cada cuestionario consta de una serie de enunciados afirmativos (33 para los pacientes y 18 para los familiares). Se llegó a las siguientes conclusiones:

“El porcentaje de pacientes que perciben el cuidado que brinda el Interno de Enfermería de la UNMSM como favorable es igual a los que lo perciben como desfavorable. A diferencia de los familiares, en los que vemos que existe un porcentaje significativo que perciben el cuidado que brinda el Interno de Enfermería como desfavorable. Lo cual evidencia indiferencia de los pacientes respecto al cuidado que brindan los Internos, ya que para ellos su labor no tiene mayor trascendencia dentro del equipo de salud; mientras que para los familiares estos cuidados no influyen de manera significativa en el mejoramiento de la salud. Deduciendo que al Interno de Enfermería le falta mayor empoderamiento en los servicios de hospitalización, haciéndose poco notorio su aporte como agente de salud.”<sup>(11)</sup>

Los trabajos de investigación revisados permitieron dar a conocer el estado de arte del problema a investigar; asimismo se ha podido analizar el diseño metodológico que han seguido; permitiendo afinarlos para la presente investigación. Los resultados exponen con claridad las

dificultades que se presentan en el “internado”. Quedando evidenciado que aún no se ha realizado un estudio sobre factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado, por lo que existe la necesidad de realizar el presente estudio.

## **2.1.2 BASE TEÓRICA CONCEPTUAL:**

### **2.1.2.1 Formación del enfermero(a) en la UNMSM**

La Escuela Profesional de Enfermería, es la unidad académico administrativa cuya Misión es “formar enfermeros con calidad profesional y sólida formación científica, técnica y humanística comprometida con la solución de los problemas y necesidades de salud de la población”; y su Visión es “En el año 2021, somos una Escuela Académico Profesional de Enfermería, referente nacional e internacional en la formación de enfermeros comprometidos con el desarrollo humano y sostenible, respetando el medio ambiente, líder en la atención primaria de la salud, cuidado humano e investigación <sup>(12)</sup>”.

El profesional de enfermería egresado(a) de la UNMSM tiene una formación integral basada en fundamentos científicos, humanísticos, filosóficos, epistemológicos, tecnológicos y doctrinarios que lo capacitan para brindar cuidado de enfermería holístico a la persona, familia y/o comunidad en las diversas fases del ciclo de vida: etapa preconcepcional, concepcional y post concepcional: recién nacido (periodo inmediato, mediano y tardío), lactante, primera y segunda infancia o preescolar, escolar, adolescente, adulto joven, adulto maduro, adulto mayor y en la etapa de la senectud, y en los diferentes procesos de salud enfermedad en que se encuentre, considerando el contexto, la interculturalidad y aplicando el proceso de atención de Enfermería como metodología científica de su trabajo.



Está capacitado para realizar acciones de salud en los diferentes niveles de atención y prevención, con responsabilidad social y compromiso ciudadano, satisfaciendo las necesidades prioritarias de salud, emergentes y especiales del país e integrando equipos interdisciplinarios, multidisciplinarios y multisectoriales con liderazgo positivo. Se inicia con habilidad en la gerencia y gestión de los servicios de salud y de la atención de enfermería así como en la docencia a nivel superior, y está capacitado para realizar investigaciones en salud y en enfermería contribuyendo a la solución de la problemática de salud y de enfermería en el país.

Está capacitado para desempeñarse con eficiencia y eficacia a nivel intra y extrahospitalario: Comunidad, hospitales, clínicas, centros educativos, centros laborales así, como para ejercer liberalmente su profesión de manera individual y/o constituyendo empresas de servicios especializados y/o de consultorías en enfermería. (Fuente: Plan Curricular 2011).

El egresado tiene que haber desarrollado competencias genéricas y específicas (Plan curricular 2011):

### **Competencias genéricas:**

- Fundamenta científicamente las acciones de enfermería que realiza en los diferentes ámbitos de su competencia.
- Aplica el método científico como base para la atención o cuidado de enfermería al usuario, paciente, familia y/o comunidad en las diversas etapas del ciclo vital: desde el recién nacido en el periodo inmediato hasta la senectud.
- Tiene capacidad para identificar, plantear y resolver problemas reales o potenciales del usuario, paciente, familia y la

comunidad en las diferentes etapas del ciclo vital en que se encuentre.

- Demuestra liderazgo positivo en su desempeño profesional.
- Desarrolla investigación para la toma de decisiones en su quehacer profesional y para contribuir a solucionar la problemática de salud de la población del país.
- Demuestra comportamiento ético, vocación de servicio, responsabilidad social y compromiso ciudadano permanente conducente a la protección de la vida y la dignidad humana.
- Tiene capacidad para comunicarse asertivamente, dialogar y mantener relaciones interpersonales positivas con el paciente, familia y personal con el que labora.
- Trabaja en equipo demostrando respeto por el rol de cada uno de sus integrantes
- Demuestra capacidad de crítica y autocritica basada en el respeto hacia los demás (Fuente: Plan curricular 2011).

### **Competencias específicas:**

1. **Asistencial:** Comprende las siguientes unidades de competencia:

- 1.1 **Promoción de la Salud:** Planifica, desarrolla y evalúa acciones de enfermería orientadas a mejorar los estilos y la calidad de vida de las personas, familias y comunidad.

- 1.2 **Prevención de la Enfermedad:** Interviene con acciones de Enfermería orientadas al cuidado de la salud física, mental de las personas y a la disminución de los riesgos para enfermar considerando su entorno.

- 1.3 **Cuidados Generales:** Provee cuidado integral de enfermería a la persona con problemas de salud de menor complejidad y de mayor incidencia y prevalencia en el país,

con participación de la familia y aplicando el proceso de atención de enfermería.

**1.4 Cuidados Intermedios y Críticos:** Provee cuidado integral de enfermería a la persona con problemas de mayor complejidad y de mayor incidencia y prevalencia en el país, con participación de la familia y aplicando el proceso de atención de enfermería.

**2. Docente:** Comprende las siguientes unidades de competencia:

**2.1 Desarrollo de actividades educativas/docente:**

Planifica, ejecuta y evalúa actividades educativas/docentes dirigidas al usuario interno y externo en las diferentes etapas del ciclo vital, a nivel intra y extramural, considerando el entorno, el enfoque cultural y humanístico.

**3. Administración y Gestión:** Comprende las siguientes unidades de competencia:

**3.1 Administración y gestión de personal y/o de servicios**

**de salud:** Administra, gestiona y lidera equipos de enfermería y/o salud en los servicios de salud donde labora con eficacia y en concordancia con las normas vigentes.

**4. Investigación: Comprende las siguientes unidades de competencia:**

**4.1 Formula y ejecuta proyectos de investigación:** Formula proyectos de investigación acordes a la problemática y a la normativa de salud del país y de enfermería, los ejecuta y elabora el informe final de su publicación. (Fuente: Plan curricular 2011).

#### **2.1.2.2 Internado de enfermería de la UNMSM**

La formación de recursos humanos en enfermería es una responsabilidad que en nuestro país ha sido asumida por las

Universidades, como un compromiso social; asimismo toda institución en donde el recurso humano sea el motor principal de su actividad, el paciente o usuario deben ser motivo de preocupación para brindarle la debida protección y atención en su salud no sólo para motivar su desempeño sino porque él y su familia lo merecen, lo que exige una formación de calidad. La excelencia en la formación de internas/os constituye un reto institucional que exige una importante voluntad de acuerdos entre docentes, docentes y estudiantes, docentes y directivos de la Facultad y Universidad, y entre docencia-servicio- comunidad, para dar coherencia a las acciones dentro del marco general del Sistema y Modelo de Salud, las necesidades y aspiraciones de la población que llevan al egreso de enfermeras/os capaces de contribuir con la sociedad.

### **1. Programa del internado**

En un esfuerzo por avanzar en la construcción de una nueva concepción para la formación y la práctica profesional como respuesta a una realidad cada vez más exigente, la EPE tiene como objetivo complementar la formación de las/los futuras/os internas/os para enfrentar eficientemente la realidad y creativamente transformarla para el bien de la salud, la vida y el desarrollo profesional. En este sentido el Programa de Internado surge de la necesidad por imprimir el sello científico y humano en su área de formación. Su meta ha sido formar nuevas generaciones con un accionar teórico práctico investigativo, que permita diferenciar su perfil de las otras profesiones de salud y definir el ámbito específico de la Enfermera en el equipo de salud <sup>(13)</sup>.

El internado en Enfermería forma parte del plan de estudio de la carrera, representa la culminación de la enseñanza de pre- grado y está inserta en una concepción integral en formación de recursos

humanos para la salud. Es así como durante el internado, desarrollado en 11 meses las actividades asistenciales, académicas y de investigación buscan consolidar y profundizar los logros del proceso de formación del estudiante en el área hospitalaria y comunitaria bajo el proceso de atención de Enfermería. Es una etapa eminentemente práctica, diseñada para que los educandos tengan la oportunidad de estar en contacto permanente con pacientes y usuarios, bajo la tutoría de docentes, médicos, enfermeras y otro personal que labora en esas unidades de salud, lo que favorece el aprendizaje significativo permitiendo al interno/a detectar riesgos, aplicar medidas preventivas de diagnóstico, tratamiento y seguimiento en individuos sanos o enfermos de medicina, cirugía, emergencia, pediatría, ginecología y obstetricia y neonatología. (Silabo 2015)

El Internado es la etapa en la cual, el estudiante, mediante la práctica profesional intensiva logra una preparación sólida que asegura un ejercicio profesional óptimo al servicio de la comunidad donde se desenvuelve, debiendo:

- Fomentar la capacidad creativa, el pensamiento crítico, sentido reflexivo y de investigación.
- Tomar decisiones técnico-administrativas correspondientes al nivel de enfermera asistencial adoptando e innovando procesos orientados al mejoramiento de los servicios de enfermería en los establecimientos de salud.
- Promover y desarrollar programas de educación en servicio dirigidos a profesionales y/o técnicos en Enfermería a fin de asegurar excelencia en el desempeño y cumplimiento de metas de atención de enfermería y de salud.
- Coordinar permanentemente con las instancias necesarias y pertinentes sus planes de intervención.

- Desarrollar Programas de Educación para la Salud sea en forma individual y/o grupal a usuarios, pacientes, familia y comunidad promoviendo el auto cuidado en los tres niveles de prevención.
- Trabajar en equipo compartiendo experiencias con estudiantes, personal de enfermería y a nivel multidisciplinario.
- Promover la organización y la participación continua y comprometida de la comunidad en la planeación, ejecución y evaluación de acciones que contribuyan al mejoramiento de la salud y al desarrollo comunitario.
- Participar en la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de Programas de Salud a nivel local, proponiendo estrategias y/o acciones innovadoras y operativas.
- Respetar los derechos del paciente.
- Aplicar en su práctica diaria el Proceso de Atención de Enfermería.
- Aplicar y demostrar principios éticos deontológicos en su quehacer personal y profesional (Fuente: Plan curricular 2011).

## **2. Metodología**

Los métodos de enseñanza son principalmente educación en trabajo, supervisión y tutoría, actividades académicas obligatorias, que le permite fortalecer las competencias básicas para conseguir un desarrollo completo y armónico como persona; que, incluye la promoción del pensamiento crítico y la capacidad de formar opiniones propias o adoptar decisiones propias de manera independiente, a fin de resolver con eficacia y calidad humana, los problemas de salud individual y colectiva que le son demandados por la sociedad.(Silabo 2015)

El internado se lleva a cabo en los establecimientos de salud del MINSA y de EsSalud, así como en Clínicas con los cuales la

Universidad ha suscrito convenios. Actualmente se cuenta con dos modalidades: remuneradas y no remuneradas. El Internado hospitalario tiene una duración de 6 meses y el comunitario 5 meses. En relación a horas cubren 36 horas semanales/150 horas mensuales.

#### - **Internado hospitalario**

El grupo de internos (3 a 5) presentan un plan de trabajo que responde a la realidad de la sede de practica (entregada a la 4ta semana de iniciado el internado), en el plan de trabajo deben considerar un programa educativo para personal del servicio y un problema de investigación factible de ser ejecutado (Investigación operativa). Durante la rotación realizan el análisis crítico de la práctica, presentación de casos clínicos, planes funcionales y didácticos según corresponda y normas de la institución. Comprende la práctica clínica en los servicios de hospitalización según siguiente rotación:

- Medicina: 1mes
- Cirugía: 1 mes
- Emergencias: 1mes
- Pediatría: 1 mes
- Neonatología: 1 mes
- Gineco – Obstetricia: 1 mes

Para el trabajo asistencial el Interno se integra a los equipos de enfermería, donde les asignan progresivamente de cinco a más pacientes de preferencia de grado de dependencia II y III, ante las cuales es responsable en brindar cuidado integral de enfermería al paciente y familia (silabo 2015).

- **Internado comunitario:**

Asumen actividades programadas por el MINSA y el establecimiento de salud para el primer nivel de atención así como para lo programada por Es Salud, bajo coordinación permanente con la Tutora de la sede o servicio y la Coordinadora de la universidad. Rotan por las Estrategias Sanitarias Nacionales de: Inmunizaciones, Control de Crecimiento y Desarrollo, de (Prevención y Control de la Tuberculosis, de Enfermedades transmisibles y no trasmisibles en el adulto. El grupo de internos (3 a 5) presentan un plan de trabajo que responde a la realidad de la sede de práctica (entregada en la 4ta semana de iniciado el internado), en el plan de trabajo deben considerar un programa educativo para el personal del servicio. Aplican la estrategia y metodología de Educación Permanente en salud, el análisis crítico de la práctica, las estrategias y herramientas de gestión participativa en el área administrativa y comunitaria; utilizan metodologías de sensibilización y participación activa en las actividades educativas para usuarios internos y externos. Asimismo seleccionan dentro de la jurisdicción una institución educativa y una comunidad, para desarrollar el trabajo de intervención de enfermería según estrategias y herramientas de la planificación local participativa para intervenir en su problemática socio – sanitaria.

Las rotaciones en los establecimientos de salud y duración en cada uno de ellos comprende la atención integral según etapa de vida en los siguientes servicios:

- Control de Crecimiento y Desarrollo (CRED): 1 mes
- Estrategia Sanitaria Nacional de Inmunizaciones (ESNI): 1 mes
- Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Control de la Tuberculosis (ESN – PCT): 1mes
- Enfermedades transmisibles y no trasmisibles: 1 mes
- Pre escolar, Escolar y Adolescente: 1 mes (Silabo).



### **3. Tutoría**

Es muy importante tener en cuenta que el docente debe tutorear al estudiante y acompañar este camino, encontrando las fortalezas y debilidades, anticipándose a las dificultades, para ello se deben plantear estrategias de enseñanzas, diferentes metodologías, que permitan prevenir e incluso amortiguar estas dificultades percibidas ya que en primera instancia pueden parecer sin importancia, pero se las puede relacionar a fallos en el proceso mismo de aprendizaje (Silabo 2015).

Lorena Bettancour y colab, como resultado de la investigación fenomenológica sobre “El docente de enfermería en los campos de práctica clínica” , sostienen que “Formar un nuevo profesional de enfermería es una tarea compleja que requiere del docente competencias relacionadas no solamente con sus saberes, sino también con las habilidades adquiridas de su propia vivencia en cuanto a ser. Habilidades estas que serán aplicadas en tiempo real, en un ambiente complejo como es el campo clínico, un ambiente que involucra necesariamente la relación con el paciente, estudiante, enfermera clínica y equipo de salud” <sup>(14)</sup>.

El docente debiera configurarse como un profesional atento a todas las posibilidades de comunicación que el medio le ofrece, para hacer más adecuado, exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los alumnos; un profesional que revise críticamente su propia práctica desde la reflexión de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a «aprender a aprender» en una sociedad cambiante y en constante evolución <sup>(15)</sup>.

Son responsabilidades, obligaciones y derechos de los (as) internos:

- El Interno realiza prácticas en la sede hospitalaria o comunitaria

designada para tal fin cumpliendo 150 horas de trabajo mensual como mínimo.

- Asistir obligatoriamente a las prácticas clínicas.
  - Asistir obligatoriamente a las actividades académicas y cumplir con las asignaciones dadas.
  - Cumplir con idoneidad y responsabilidad las actividades asistenciales establecidas y otras prioritarias del servicio.
  - Cumplir con los trabajos asignados por la Tutora y/o Coordinadora de Sede.
  - Entregar los trabajos dentro de los plazos establecidos en el cronograma.
  - Presentar un informe de sus labores y actividades de internado según normas establecidas y en las fechas programadas.
  - Cumplir con las rotaciones programadas y con los horarios establecidos en las sedes de internado.
  - Asistir obligatoria y puntualmente a las reuniones de coordinación que se convoque.
  - Informar oportunamente a la Tutora y a la Coordinadora de Sede los incidentes que comprometan su responsabilidad así como de las dificultades que interfieran en su labor en los servicios.
  - Cuando en las sedes de internado se produzcan paralizaciones de labores que impidan la labor regular de la interna dicho tiempo debe ser compensado con actividades que le asigne la tutora.
  - Cumplir con las disposiciones del presente Reglamento y con las normas de la Facultad de Medicina – U.N.M.S.M., así como con las dispuestas en las sedes de Internado.
  - Mantener una correcta presentación personal.
  - Demostrar un comportamiento ético y moral en todo momento
- (Silabo)

#### **4. Evaluación**

El internado es la última actividad académica del plan curricular de los estudios de pre grado, durante el cual el estudiante interno desarrolla un trabajo calificado propio de su profesión, aplicando los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación, mediante el sistema de perfeccionamiento en servicio, bajo la modalidad de supervisión asistencial y académica en las sedes calificadas por la Universidad. Tiene como objetivo complementar la preparación integral del alumno de acuerdo al perfil profesional, a las competencias definidas por la Escuela Académica Profesional, y a las necesidades de salud del país, remarcándose el sentido de formación ético-profesional al servicio de la comunidad.

Los formatos de evaluación del internado, al igual que los respectivos Sílabos, programas de enseñanza, programación de las Jornadas académicas y demás material lectivo – evaluativo propios del Internado, son aprobados por el Comité del Internado y son únicos para todas las sedes. La evaluación es de carácter permanente y continuo, está orientada hacia el logro de las competencias establecidas, según el Reglamento aprobado por R.R. 00401- R-03 (Silabo 2016). Para la evaluación del desempeño del interno, los productos y las actividades de investigación se aplican listas de verificación. La asistencia y participación del interno en todas las actividades programadas es obligatoria y se rige bajo las normas del Sistema de Evaluación del estudiante de Pre grado, sólo son justificadas las faltas por razones de una fuerza mayor como: problemas de salud debidamente justificada con el descanso médico de la Clínica Universitaria de la UNMSM.

La evaluación formativa es mensual para la evaluación de los avances a nivel intramural, extramural y hospitalario, estará bajo responsabilidad del coordinador de sede del internado. Para la evaluación sumativa, se

considera la calificación del desempeño del interno al término de cada rotación.

Aspectos a evaluar	Criterios	%
I. Participación en actividades asistenciales	Evaluación del desempeño (cada rotación)	35
	Productos	10
	Actividades de proyección social*	10
	Actividades de extensión universitaria**	10
II. Participación en actividades académicas	Exámenes teóricos (4)	15
	Productos	10
III Participación en actividades de investigación	Asesoría de tesis	5
	Productos	5
TOTAL		100

\*Familias saludables, Comunidad saludable, campañas de inmunización, etc.

\*\*Programas educativos para el personal técnico, profesional de enfermería.

\*\*\* Productos: Trabajos asignados: PAE. Estudio de paciente y familia, planes funcionales y didácticos, etc.

### **2.1.2.3. FACTORES QUE FACILITAN Y OBSTACULIZAN EL DESARROLLO DEL INTERNADO DE ENFERMERIA**

Factor: Aquella cosa o circunstancia que influye en otra o es parte de ella (Santillana – 2003).

El desarrollo del internado se ve influenciado por factores inherentes a su persona, así como de los que provienen de su entorno institucional; es por ello que se ha considerado conveniente, describir tales factores. Sin embargo, es importante mencionar que las conductas de las personas, no se deben a un solo factor; sino que, simultáneamente, existe más de un factor implicado.

### **a) Tipos de factores:**

**1. Personales:** Son aquellas cosas o circunstancias propias del ser humano que intervienen en el quehacer diario y los impulsa o inhibe a determinada acción, entre ellos podemos mencionar:

#### **1.1 Motivación hacia el aprendizaje:**

Es aquella fuerza que nos mueve a obrar o realizar determinada actividad, existen dos componentes básicos: pulsión o energía básica y objeto que se pretende alcanzar. Para algunos autores, el organismo sólo se motiva frente a estímulos que desencadenan una conducta concreta; para otros es ante una privación que desea satisfacer (teoría homeostática). Por último hay aún un tercer grupo para quienes existe en la motivación tanto una búsqueda de estimulación como una anticipación a un fin concreto.

Abraham Maslow en su teoría motivacional señala que el organismo está más unido en su integración cuando se enfrenta con éxito a un gran gozo, a un momento creativo, a un problema o a una amenaza acuciante. Pero cuando la amenaza no supera, o cuando el organismo es demasiado débil o impotente para afrontarla tiende a desintegrarse...Una motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja y que prácticamente es una característica casi universal de todo organismo en cuestión. <sup>(16)</sup>

Las personas actúan en función de la motivaciones dirigidas a objetivos que apuntan para el futuro, denominados “motivos para”, siendo que las razones para sus acciones están enraizadas en experiencias del pasado, en la personalidad desarrollada durante su vida, llamadas “motivos por qué”. <sup>(17)</sup>

La motivación y la capacidad dependen del acoplamiento existente entre la persona y el puesto de trabajo. Cuando las competencias, habilidades y conocimientos de una persona coinciden con las requeridas por el puesto de trabajo, y además, sus intereses, deseos, estilo de vida, etc., son compatibles con las características del mismo, las expectativas de desempeño son óptimas.

Existen 2 tipos:

- **Intrínseca:** Está relacionado con lo cognitivo se da cuando la actividad desarrollada por las personas es un fin en sí mismo y no en un medio para conseguir otras metas. El sujeto impulsa su acción independientemente de los resultados, más bien lo toma como una experiencia de aprendizaje.
- **Extrínseca:** Está referida a la orientación de la actividad para conseguir la aprobación social. El sujeto asume la tarea para lograr recompensas es decir el interés se desplaza a las consecuencias que puede tener dicha actividad <sup>(18)</sup>

### **1.2 Conocimientos previos:**

El concepto de conocimientos previos nos conduce a otro, más aproximativo: el de aprendizaje significativo. La idea esencial para promover un aprendizaje significativo es tener en cuenta los conocimientos factuales y conceptuales (también actitudinales y procedimentales) y como estos van a interactuar con la nueva información <sup>(19)</sup>.

La capacidad de integrar todo lo aprendido es percibida por el estudiante como una oportunidad de autonomía, obteniendo resultados en sus acciones junto a los pacientes. El estudiante tiene el objetivo de saber responder a tiempo a las necesidades de los pacientes <sup>(20)</sup>.

La Falta de conocimiento provoca un temor a cometer errores en su desempeño, sensación de impotencia frente a situaciones que cree que debe resolver, temor de no ser reconocido como profesional por el personal de enfermería y por los pacientes. También influye cuando tiene que enfrentar nuevas tareas y la gran cantidad de responsabilidades que debe asumir. El conocimiento juega un rol fundamental en la toma de decisiones del estudiante. Primero, aumenta el nivel de confianza y les permite sentir que se puede manejar la situación y tomar decisiones seguras e independientes <sup>(21)</sup>.

### **1.3 Reconocimiento del personal:**

El Reconocimiento es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio.

El estudiante encuentra su propio estilo y ritmo, comienza a sentir una conexión con el equipo y con el centro de salud. Cuando el estudiante se siente aceptado, su percepción de la experiencia es significativamente diferente. El apoyo es percibido a través de las interacciones con las enfermeras tutoras cuando estas les amparan, dando aporte y fortaleciendo sus conocimientos y habilidades.

El estudiante percibe que la enfermera guía ayuda a tornarse profesional de la salud cuando entrega las herramientas para realizar su quehacer, ofrece oportunidades para que adquiera la seguridad en la toma de decisiones que necesita para desenvolverse solo y facilita el camino demostrando confianza en su desempeño para alcanzar la transición de ser enfermera, el estudiante es facilitado cuando el percibe que la enfermera crea condiciones para su acogida por el

equipo, lo que favorece su desarrollo como futura enfermera. Es esencial que el estudiante sea aceptado con sus limitaciones y conflictos, siendo acompañado en el sentido de promover su madurez personal y profesional. <sup>(22)</sup>.

#### **1.4 Identificación con la carrera profesional**

La identidad que se construye en relación a un grupo profesional de referencia y a un espacio de trabajo, donde se asume un modo determinado de situarse ante la construcción del conocimiento, constituye la identidad profesional. Está integrada por:

- Una identidad compartida: es decir, unos rasgos, funciones y atributos que son propios y específicos de esa profesión, que la diferencian de otras y que comparten todos los individuos que la ejercen
- Una manera personal de entender y de ejercer la profesión.
- Una determinada cultura profesional resultante de las relaciones producidas en el desempeño de la profesión.

Aristóteles lo decía muy simple: ahí donde se cruzan tus dones y las necesidades del mundo, está la vocación <sup>(23)</sup>.

Durante el internado el estudiante comienza a tener una visión de proyección profesional y personal, analiza los modelos de enfermeras, las diferentes áreas de actuación profesional, y selecciona lo que quiere para su futuro. La excelencia y la capacidad de producir cambios son los elementos de gran motivación a la vida profesional futura de los estudiantes.

Al verse a sí mismo como profesional, el estudiante reflexiona sobre el desarrollo de la seguridad en sí mismo y los desafíos para tornarse en el profesional que él desea. El estudiante se da cuenta cuán lejos ha



llegado, empieza a confiar en su propio juicio y aumenta su percepción acerca de quién puede llegar a ser <sup>(24)</sup>.

### **1.5 Hábitos, Estrategias y Estilos de Aprendizaje:**

**Hábito de aprendizaje** (más utilizada la denominación de hábito de estudio): es la forma de conducta adquirida, conscientemente o de forma inconsciente y automática, por la repetición de actos formalmente idénticos relacionados con las técnicas de aprendizaje, siendo éstas actividades fácilmente visibles, operativas y manipulables implicadas en el proceso de aprendizaje.

**Estilo de aprendizaje:** es la forma, diversa y específica de captar la información y de enfrentarse a la solución de tareas (Beltrán, en Beltrán y Genovard, 1996).

**Estrategia de aprendizaje:** es una regla o procedimiento que permite tomar decisiones en cualquier momento del proceso de aprendizaje. Se trata de actividades u operaciones mentales que el estudiante puede llevar a cabo para facilitar su tarea, cualquiera que sea el contenido de aprendizaje (Beltrán, en Beltrán y Genovard, 1996). Es evidente que las personas aprendemos de forma diferente; y que preferimos un determinado ambiente, método, grado de estructuración, etc., en definitiva, tenemos distintos modos de aprender, tenemos distintos estilos de aprendizaje.

### **1.6 Aspectos familiares**

Un conjunto de interacciones propias de la convivencia familiar, que afectan el desarrollo del individuo, manifestándose también en la vida académica. La influencia del padre y la madre, o del adulto responsable del estudiante, influye significativamente en la vida académica. Un ambiente familiar propicio, marcado por el compromiso, incide en un

adecuado desempeño académico, así como una convivencia familiar democrática entre padres e hijos.

Se asocia la convivencia familiar democrática con un mejor desempeño académico, que se plasma en variables como motivación, percepción de competencia y atribución de éxito académico; no sucede lo mismo en estudiantes marcados por ambientes familiares autoritarios e indiferentes, de parte de sus padres. Los comportamientos de los padres median en los resultados académicos de los estudiantes. Un ambiente familiar que estimule el placer por las tareas académicas, la curiosidad por el saber, la persistencia hacia el logro académico se relaciona con resultados académicos buenos

Entornos familiares marcados por la violencia familiar han indicado su relación con resultados académicos insuficientes. Padres y madres que se caracterizan por conductas democráticas, influyen en la motivación académica en forma positiva, ya que despiertan actitudes efectivas por el estudio, donde la persistencia y la inquietud por el saber son estimuladas, no ocurre lo mismo en ambientes familiares cargados de conductas arbitrarias e indiferentes. El apoyo familiar representa un primer paso hacia el logro en el desempeño académico <sup>(25)</sup>.

**2. Institucionales:** Son aquellas cosas o circunstancias relacionadas con el proceso administrativo y de organización de la institución que facilitan y obstaculizan una determinada acción, siendo estudiadas en dos grupos: sedes de práctica y EPE UNMSM, entre ellos podemos mencionar:

## **2.1 Sedes de Práctica:**

### **2.1.1 Horario**

El Decreto supremo N° 003 –2008 TR “que dicta medidas sobre jornadas máximas del internado en Ciencias de la Salud”, el cual establece una jornada laboral máxima en establecimientos de salud del Sector Público de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales

El internado en enfermería en la EPE de la UNMSM establece:

- Horas Teóricas: 306 horas (9 horas x 34 semanas) 9 créditos
- Horas Investigación: 136 horas (4 horas x 34 semanas) 4 créditos
- Horas Prácticas: 2108 horas (62 horas x 34 semanas) 31 créditos (Silabo 2015)

El número de horas laboradas no es uniforme entre las sedes tanto hospitalarias como comunitarias, lo que puede estar reflejando la dinámica que existe en las cuales el interno es visto como ‘mano de obra barata’ (o gratuita), que debe realizar largas jornadas laborales a cambio de la docencia recibida, siendo obligado a suplir las deficiencias de personal y recursos del establecimiento. Es importante que el interno pueda cumplir con las competencias requeridas en el tiempo efectivo para su aprendizaje (que debería incluir interacción con el paciente, realización de procedimientos, actividades académicas, asistencia a conferencias, capacitaciones) y concentrarse en la actividad que están realizando, procurando mantener su atención para no divagar y aprovechar mejor el tiempo.

Las instituciones que los albergan tiene normas en cuando a la puntualidad y a las asistencias regulares lo que permite en el interno

asumir responsabilidades, valorar la concurrencia que realiza en forma cotidiana dentro de sus servicios durante todos los días que se espera que asista, en los horarios establecidos por dichas instituciones y reafirmar la importancia de su presencia en el momento preciso y necesario, aspectos que le van a servir a su futura vida profesional.

### **2.1.2 Comunicación:**

La comunicación es un proceso continuo y dinámico en el que se transmite un determinado mensaje desde la persona que lo emite (emisor) hasta la que lo capta (receptor). La comunicación lleva implícita además otro subproceso, el “feedback” o retroalimentación que consiste en un intercambio continuo de información, de su contenido e interpretación, tanto de emisor a receptor como a la inversa.

La comunicación es un elemento básico en las relaciones humanas; es por ello necesario un razonamiento crítico, saber priorizar problemas y cómo resolverlos mediante decisiones acertadas, así como ser capaces de establecer una adecuada comunicación tanto con los pacientes y/o su entorno, como con el resto de los profesionales que intervienen en la atención de su salud. En definitiva, es muy importante saber qué decir, cuándo decirlo y cómo hacerlo.

Además, la profesional de enfermería dedica una gran parte de su trabajo diario en el trato de “tú a tú” con el paciente y su entorno y para ello es imprescindible saber comunicar.

Tal es la importancia de la comunicación que en el año 2005 la OMS determinó seis áreas de riesgo sobre las que actuar tras publicar la Alianza Mundial para la Seguridad del Paciente. Después de la identificación y priorización de problemas se propusieron las llamadas “Soluciones para la seguridad del paciente”. Estas soluciones están

dirigidas a evitar que los errores humanos puedan afectar al paciente, promoviendo a su vez un entorno y unos sistemas de apoyo adecuados. Se plantearon un total de nueve soluciones, la tercera dirigida exclusivamente a la comunicación, en concreto, durante el traspaso de pacientes. En ella se plantean los errores de comunicación que se pueden dar entre los distintos profesionales sanitarios que atienden a un paciente, o incluso entre los propios profesionales y el paciente y/o su hogar, repercutiendo en la continuidad de su atención. Se sugiere que estos problemas pueden derivar de un déficit de formación en habilidades comunicativas y de trabajo en equipo, así como de no involucrar a los pacientes y sus familias en su propio cuidado <sup>(26)</sup>.

### **2.1.3 Procesos y procedimientos de enfermería:**

El aprendizaje de los procedimientos debe ser realizado en tres etapas sucesivas: cognición (el estudiante entiende el procedimiento), integración (el estudiante realiza el procedimiento) y automatización (el estudiante realiza el procedimiento con velocidad, eficiencia y precisión). Por ello, es importante que se destine un tiempo a la capacitación y evaluación de ciertas habilidades, en especial para aquellos procedimientos que no se presentan frecuentemente, situación que se ha demostrado ser útil para desarrollar numerosas competencias y habilidades procedimentales <sup>(27)</sup>.

### **2.1.4 Sistema de trabajo en el servicio:**

Las estructuras de las empresas modernas funcionan con una base clara de la división del trabajo para conseguir unos objetivos en común, trasladado a nuestro sistema de salud este objetivo será el conseguir la curación, la rehabilitación o la muerte digna del cliente

La función profesional de la enfermera se ha ido ampliando y esto pone en relieve la necesidad de que estas trabajen con otros profesionales del cuidado de la salud, manteniendo una relación de equipo. Un equipo es un número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables.

El enfoque de colaboración presupone que compartir la atención y la coordinación del trabajo entre profesionales requiere compartir las responsabilidades. Aunque debido a la complejidad y cuidados peculiares que requiere cada paciente hace difícil dividir explícitamente las tareas con anticipación entre los profesionales. Por ello, se espera que la colaboración dé como resultado una alta frecuencia de toma de decisiones en conjunto, una frecuente adaptación de la atención a las necesidades del paciente, y a rápidos cambios en la asignación de tareas entre los profesionales.

Se puede decir que hay 3 factores que han acentuado la necesidad del trabajo en equipo:

- Concepción más global del paciente.
- Necesidad de asegurar una continuidad entre los profesionales cada vez más especializados y fragmentados.
- Influencia de las políticas que promueven el trabajo en equipo para lograr una atención sanitaria de calidad.

Cuando los profesionales de un equipo de salud consiguen trabajar en colaboración, se esperan resultados positivos tanto para los pacientes como para los profesionales, las organizaciones y el sistema.

La calidad hace referencia a la capacidad para entregar el servicio propuesto. Incluye los siguientes aspectos: logro de metas o estándares predeterminados; incluir los requerimientos del paciente en la determinación de las metas; considerar la disponibilidad de recursos en la fijación de las metas y reconocer que siempre hay aspectos por mejorar. También hemos de valorar la satisfacción del usuario y del trabajador, entendiendo que satisfacción es la complacencia del usuario (en función de sus expectativas) por el servicio recibido y la del trabajador por las condiciones en las cuales brinda el servicio.

La comunicación entre los profesionales del arte de curar puede ser ocasionalmente formal y superficial, mal coordinada, la toma de decisiones profesionales en forma autónoma es frecuente. El trabajo que realiza cada profesional puede hacerse rutinario, respondiendo menos a las necesidades del paciente de lo que sería posible. Estos factores pueden afectar tanto a la calidad como la eficiencia de la atención a los pacientes. Si la carencia de la colaboración contribuye a crear problemas de calidad y eficiencia en la atención del paciente, las intervenciones para mejorar la colaboración deberían teóricamente tener un efecto positivo sobre la atención.

Es conveniente entrenarlos en temas de colaboración; conformación de equipos por medio de seminarios, reuniones u otros mecanismos; desarrollo de la capacidad de comunicación por medio de cualquier forma de entrenamiento; coordinación de la atención; y proyectos centrados en el paciente. De esta manera se mejora la eficacia, los comportamientos colectivos, la reducción de errores y mejora las aptitudes de los profesionales. Es decir el trabajo en equipo se basa en la contribución individual de sus miembros para su desempeño colectivo. <sup>(28)</sup>

### **2.1.5 Interacción interno con Personal de salud en el servicio** (Enfermería, Medico, Técnico de enfermería, entre otros)

La integración es una necesidad que posibilita al estudiante a sentirse parte del equipo porque el estar solo frente a un equipo ya formado constituye un desafío.

La vivencia de lograr la integración al equipo de salud ocurre cuando el estudiante se percibe capaz de integrarse al equipo. Esta percepción se manifiesta cuando el estudiante identifica que no tiene problemas para trabajar con el equipo, cuando consigue participar en las reuniones de trabajo presentando sus ideas y construyendo buenas relaciones con el equipo de trabajo.

La confianza se construye entre las enfermeras y el estudiante mediante el trabajo en conjunto y el aprendizaje mutuo en este período de tiempo, en el ambiente clínico lo cual favorece el proceso para alcanzar la transición de ser enfermera.

El trabajo y las interrelaciones personales laborales ofrecen una oportunidad de integrar la superación en diversos niveles: socioeconómico, social, emocional y axiológico <sup>(29)</sup>.

### **2.1.6 Asignación de pacientes:**

La OPS define “dotación de personal” como un proceso integrado para determinar el número y categorías de personal de enfermería requerido para ofrecer un nivel determinado previamente de calidad de atención a una población específica de usuarios.



Las asignaciones de trabajo de enfermería para el cuidado se consideran los criterios de clasificación de atención, según grado de dependencia, la calificación del personal y el área de desempeño. <sup>(30)</sup>.

En este contexto ningún factor influye tan desfavorable en la atención de enfermería como la falta del propio personal de enfermería; lo cual va a generar la recarga de pacientes, saturación de actividades asistenciales del servicio y dentro de ello el desarrollo del internado en enfermería; lo que lleva a sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental.

#### **2.1.7 Asignación económica**

La asignación económica es muy importante si se tiene en cuenta que el salario es uno de los motivadores más eficaces; el dinero, como plantea Locke, es valorado como un símbolo de realización, de reconocimiento de estatus, además de ser un punto de referencia por medio del cual los empleados comparan su valor con otros <sup>(31)</sup>. Zamolla como resultado de su investigación, concluye: “la incentivación económica sirve de motivación laboral porque así solventan necesidades, personales, ya sea para alimentos, o pasajes”. Actualmente el internado cuenta con sedes remuneradas como Es salud y la Clínica Mesón de Sante.

#### **2.1.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

- **Factor:** Son medios condicionantes para lograr un determinado resultado conformado por los personales e institucionales
- **Internos de enfermería:** Estudiante con matricula 2016 en el quinto año de estudios, en la Escuela de Enfermería de la

Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

#### **2.1.4. VARIABLE**

- **Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado**

Son aquellas cosas o circunstancias personales e institucionales que facilitan o limitan el desarrollo del internado de enfermería según opinión de los internos.

#### **2.2 DISEÑO METODOLOGICO:**

##### **2.2.1. Tipo de investigación:**

El presente trabajo de investigación es un estudio de tipo cuantitativo, porque permitió medir la variable; es de nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal ya que se aplicó una sola vez para la recolección de datos, lo que permitió determinar los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado.

##### **2.2.2. Población.**

La población sujeto de estudio para la presente investigación estuvo constituida por 50 alumnos Internos de Enfermería de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con matrícula 2016. No fue necesario selección de muestra.

### **2.2.3. Criterios de inclusión**

- Estudiantes de pre-grado matriculados en el 5to año de la EPE que se encuentren presentes.
- Estudiantes con asistencia regular con un tiempo de práctica de 10 meses.

### **2.2.4. Criterios de exclusión**

- Estudiantes que no acepten participar de la investigación.

### **2.2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, en el cual los internos de enfermería respondieron con respecto a los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado, teniendo opciones de respuesta desde 1 (obstaculiza), 2 (facilita parcialmente) y 3 (facilita totalmente).

El cuestionario comprendió las siguientes partes: título, presentación, instrucciones, datos generales de los internos, el contenido estructurado con preguntas cerradas; un grupo para factores personales, con 12 ítems, otro para factores institucionales: sedes de práctica con 15 ítems y un grupo para EPE UNMSM con 9 ítems (Anexo B).

### **2.2.6. Plan de Recolección y análisis estadístico de los datos**

Para el recojo de los datos se procedió a realizar el trámite administrativo solicitando a la directora de la EPE la autorización para iniciar las actividades de dicho estudio; una vez obtenida la autorización, previo consentimiento informado se aplicó el instrumento a 46 internos de enfermería según criterios de inclusión y exclusión.

Para el procesamiento de los cuestionarios se utilizó el programa Excel. Los resultados se presentan en graficas que muestran las frecuencias de las respuestas y los porcentajes asociados a las mismas. Para la medición de la variable se utilizó la escala de Stanones para la categorización de cada dimensión, siendo estas:

- **Dimensión personal:**

Facilita Totalmente: >29 puntos  
Facilita Parcialmente: 25-29 puntos  
Obstaculiza: <25 puntos

- **Dimensión Institucional: Sedes de práctica:**

Facilita Totalmente: >36 puntos  
Facilita Parcialmente: 32-36 puntos  
Obstaculiza: <32 puntos

- **Dimensión Institucional: EAPE UNMSM:**

Facilita Totalmente: >22 puntos  
Facilita Parcialmente: 17-22 puntos  
Obstaculiza: <17 puntos

### **2.2.7. Validez y confiabilidad**

Los instrumentos fueron validados por la técnica de juicio de expertos conformados por siete expertos: 3 docentes del área de investigación, 3 Coordinadoras del Internado de Enfermería y 1 docente con experiencia en el Internado.

Luego se aplicó la prueba binomial mediante la tabla de concordancia obteniendo  $p < 0.05$ , siendo la concordancia significativa. (Anexo D).

Se realizó una prueba piloto a 21 internos de enfermería del año 2015 para la confiabilidad estadística, y se aplicó el alfa de Crombach, obteniendo un 0.8159 de confiabilidad (Anexo G).

#### **2.2.8. Consideraciones éticas.**

Para realizar el presente estudio se tomó en cuenta la autorización de la Dirección de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, previa a la aplicación del instrumento se procedió a informar a los internos de enfermería sobre los objetivos, el carácter anónimo del instrumento y que la información obtenida será utilizada solo para fines de la investigación a través del consentimiento informado aplicando de esta forma el principio de autonomía, asimismo el principio de beneficencia pues este estudio favorecerá el proceso de enseñanza – aprendizaje para las futuras generaciones. (Anexo C).

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1. Resultados**

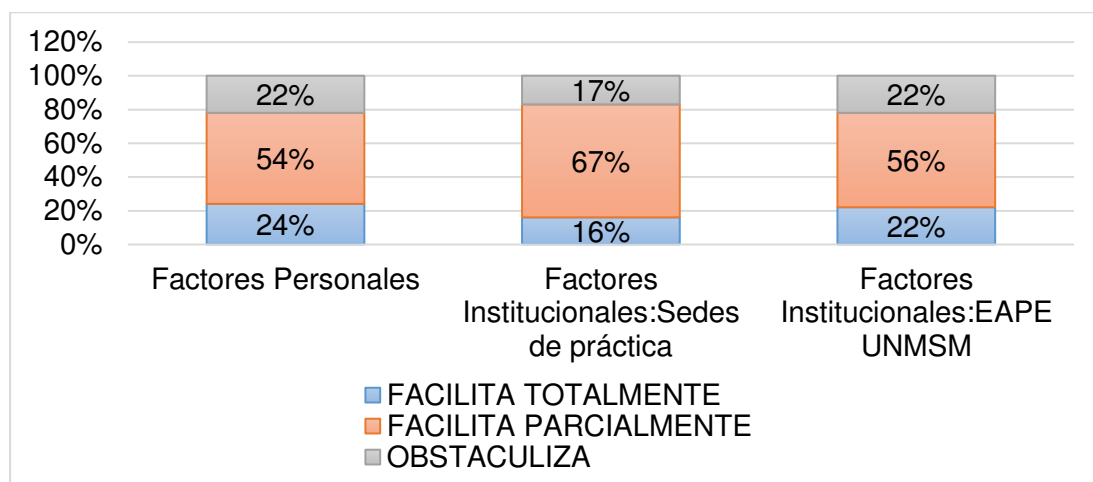
##### **3.1.1. Datos generales**

De los resultados obtenidos en cuanto a edad de los internos de enfermería se observa que del 100% (46), el 41% (19) tienen 24 años y un 15% (7) 26 años; en relación a género tenemos que el 91% (42) son del sexo femenino y solo el 9% (4) masculino. Referente al estado civil se observa que el 96% (44) son solteros(as) y el 4% (2) son casadas; de igual manera en cuanto a internos de enfermería que trabajan encontramos que el 57% (26) no trabajan y el 43 % (20) trabajan. Finalmente en cuanto a la sede de práctica tenemos que el 61% (28) de los internos encuestados desarrollaban su internado en sedes del Minsa y un 28% (13) en sedes de Es Salud y un 11% (5) en la Clínica Mesón de Sante. (Anexo M)

##### **3.1.2. Datos específicos**

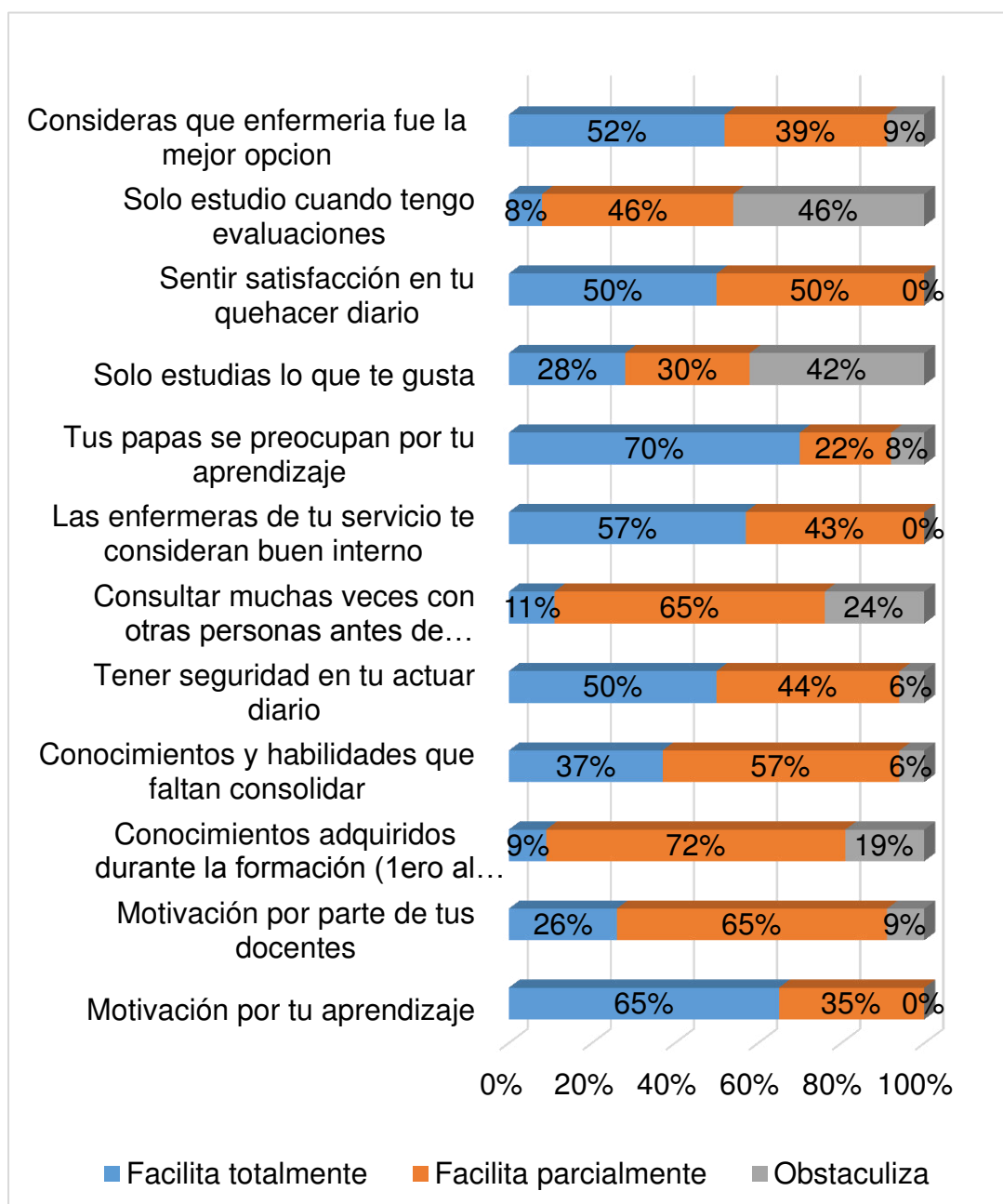
Respecto a los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM, los hallazgos muestran que del 100% de los internos de enfermería, el 67% opinan que facilitan parcialmente el desarrollo de su internado los factores Institucionales de las sedes de práctica; seguido un 56% los factores institucionales de la escuela de enfermería de la UNMSM y el 54% los factores personales. Asimismo, se encontró que el 22% de los internos afirman que los factores personales obstaculizan el desarrollo del internado; seguido un 22% los institucionales de la escuela de enfermería y un 17% las sedes de práctica. (Ver Gráfico 1)

**GRAFICO 1**  
**Factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del**  
**internado según opinión de los internos de**  
**Enfermería de la UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2016**



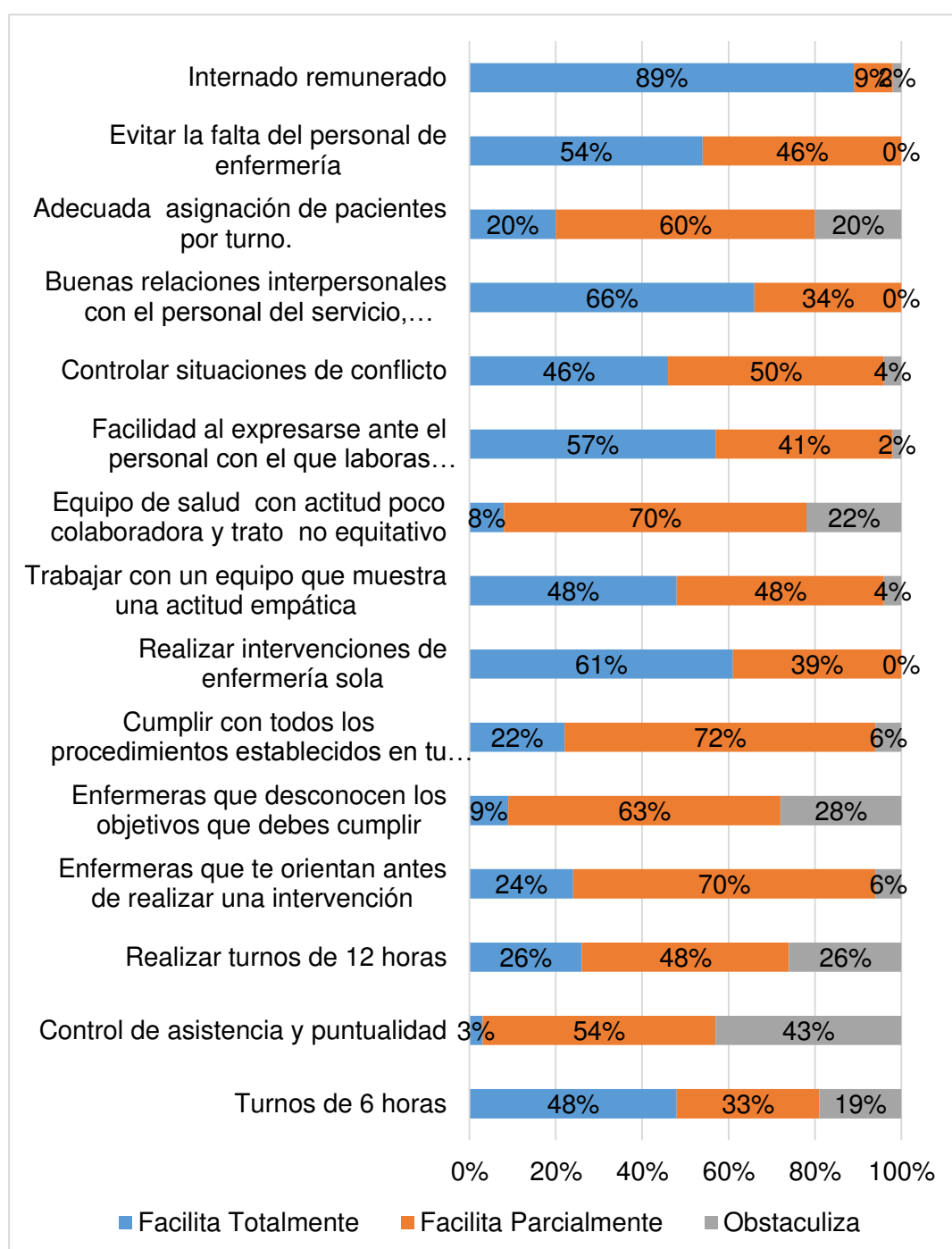
Respecto a los factores personales se observa que del 100% (46) de internos de enfermería, el 72 % refieren que facilitan parcialmente el desarrollo del internado “los conocimientos adquiridos durante la formación”, el 65% “la motivación por parte de los docentes y “consultar muchas veces con otras personas antes de realizar una intervención”, el 57% “existen conocimientos y habilidades que faltan consolidar”. Referente a los factores personales que facilitan totalmente se encontró que el 70% señala “preocupación de los padres por su aprendizaje”, el 65% “motivación por su aprendizaje”, el 57% “las enfermeras del servicio consideran buen interno de enfermería”; y el 50% a “seguridad al actuar” y “satisfacción en el quehacer diario”. Asimismo los factores que obstaculizan son: 46% “solo estudio cuando tengo evaluaciones”, un 42% “solo estudio lo que me gusta”. (Ver gráfico 2)

**GRÁFICO 2**  
**Factores personales que facilitan y obstaculizan el desarrollo**  
**del internado según opinión de los internos**  
**de enfermería de la UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2016**



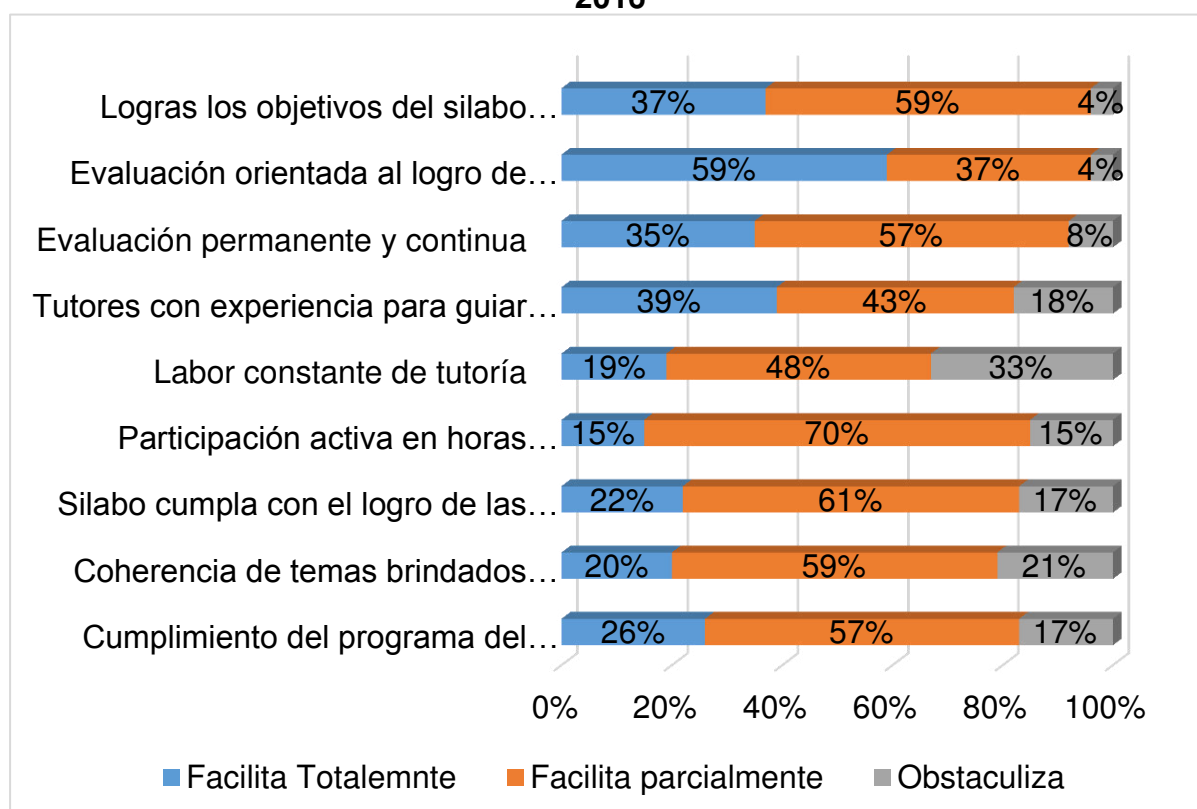


**GRÁFICO 3**  
**Factores Institucionales: Sedes de práctica que facilitan y**  
**obstaculizan el Desarrollo del internado según**  
**opinión de los internos de enfermería**  
**de la UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2016**



En el gráfico 3 respecto a los factores Institucionales: Sedes de práctica, los internos opinan que facilitan totalmente el desarrollo del internado los siguientes factores: “internado remunerado” el 89%, “buenas relaciones interpersonales con personal” el 66%, “realizar intervenciones de enfermería” el 61%, “Evitar la falta del personal de enfermería”, un 54% En cuanto a los factores que facilitan parcialmente se encuentra: “cumplir con todos los procedimientos establecidos en el record” el 72%, “enfermeras orientan antes de realizar alguna intervención” el 70%, “desconocimiento de las enfermeras de los objetivos que deben cumplir interno” el 63%. Referente a los factores que obstaculiza señala: “control de asistencia y puntualidad” el 43%, “desconocimiento de las enfermeras de los objetivos que deben cumplir interno” el 28%.

**GRÁFICO 4**  
**Factores institucionales: EAPE UNMSM que facilitan y**  
**obstaculizan el desarrollo del internado según opinión**  
**de los internos de enfermería de la**  
**UNMSM Lima-Perú**  
**2016**



En el gráfico 4 respecto a los factores Institucionales: EAPE UNMSM, los internos opinan que facilitan totalmente el desarrollo del internado los siguientes factores: “evaluación orientada al logro de las competencias” el 59%, los factores que facilitan parcialmente son: “participación activa en horas académicas” el 70 %; “cumplimiento silabo con el logro de las competencias establecidas” el 61%, “coherencia de temas programados” el 59%; y como factor que obstaculiza señalan “labor constante de tutoría” el 33%.

### **3.2. Discusión**

El Internado de enfermería, representa el período último de la formación (5to año), es considerado indispensable para que los internos integren y consoliden los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de su formación. Estas se llevan a cabo en las sedes de practica (hospitales, clínicas y centro de salud), los estudiantes se incorporan a los servicios de salud para lograr culminar el proceso y por ende el desarrollo de las competencias genéricas y específicas, que le permita brindar un cuidado humanizado a la persona, familia y comunidad. Constituye el inicio de la experiencia profesional, donde se desarrolla el aprendizaje en servicio, supervisado por la institución formadora que aún conserva la responsabilidad de garantizar que esta actividad logre las características que le permitan cumplir con los objetivos educativos previstos.

Los internos de enfermería que han participado en la presente investigación tienen diversidad de opiniones referente a los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado, es evidente que la gran mayoría de internos opinan que los factores que facilitan parcialmente el desarrollo del internado son en primer lugar los factores

Institucionales de las sedes de práctica, seguido de los factores de la escuela de enfermería y al final están los factores personales. Es necesario resaltar que un grupo minoritario (menos del 25%) opina que los factores que obstaculizan el desarrollo del internado son los personales en primer lugar, luego los institucionales de la escuela de enfermería y en último lugar están los institucionales de las sedes de práctica.

La diversidad de opiniones de los internos muestran las diferentes percepciones sobre los factores que inciden en el desarrollo del internado, situación que posiblemente se deba a las vivencias en las diferentes instituciones de salud como son del MINSA, Es Salud y Clínica, asimismo a las políticas institucionales que son diferentes en estos sectores. Siendo el internado una etapa eminentemente práctica, diseñada para que los educandos tengan la oportunidad de estar en contacto permanente con pacientes y usuarios, bajo la tutoría de docentes, médicos, enfermeras y otro personal que labora en esas unidades de salud, es muy importante la identificación de factores o situaciones que incidan en su desarrollo para identificar áreas críticas y proponer oportunidades de mejora; ya que las investigaciones relacionados al internado de enfermería están direccionados para conocer las vivencias, actitudes entre otros. Es necesario resaltar que la mayoría de internos coinciden en que los factores institucionales de las sedes y de la escuela así como los personales facilitan parcialmente el desarrollo del internado de enfermería.

Al particularizar los factores podemos identificar con mayor precisión que involucra cada factor según los internos de enfermería. Respecto a los factores personales que facilita parcialmente el desarrollo del internado, la mayoría señala que se debe a los conocimientos

adquiridos durante su formación, la motivación y la consulta antes de realizar una intervención. A diferencia de otro grupo de internos que refieren que los factores personales que facilitan totalmente están relacionados a: preocupación de sus padres por su aprendizaje, motivación por su aprendizaje, seguridad al actuar y satisfacción en el quehacer diario. Llama la atención que un grupo de internos señalan los factores personales que obstaculizan el internado son: estudiar temas que le gusta y solo para evaluaciones. Como podemos apreciar existe diferencias y coincidencias al nombrar factores facilitadores y obstaculizadores, algunos de ellos están tipificados como ambos.

El hecho de reconocer que los conocimientos adquiridos durante la formación es un factor facilitador (total y parcial), evidencia su importancia porque juega un rol fundamental en la resolución de problemas, ya que aumenta el nivel de confianza y les permite sentir que se puede manejar la situación y tomar decisiones seguras e independientes. Asimismo, la motivación es también considerado como factor personal, reafirmando que las personas actúan en función de las motivaciones dirigidas a objetivos que apuntan para el futuro, cuyas acciones están enraizadas en experiencias del pasado, en la personalidad desarrollada durante su vida, las personas que siguen como modelos, logrando así que las expectativas de desempeño se vuelvan óptimas. Así también al decir que consultan muchas veces antes de realizar una intervención coincide con lo señalado por Vollrath (2011) en su investigación “al integrarse al mundo de la vida cotidiana del centro de salud, el estudiante tiene conciencia de que su experiencia es limitada y sabe que en esta etapa precisa ser capaz de integrar todos los conocimientos construidos a lo largo de los años de formación”.

Es importante valorar que los internos en su mayoría consideren como factor personal que facilita totalmente es la preocupación de sus padres por su aprendizaje; lo que denota que dan importancia a un ambiente familiar propicio, marcado por el compromiso que incide en un adecuado desempeño académico. Llama la atención que internos aseveren que “estudiar lo que les gusta y para las evaluaciones” obstaculizan el internado, porque es una práctica común de los estudiantes que confunden el propósito de estudiar, cual es el aprendizaje.

En cuanto a los factores Institucionales: Sedes de práctica, que facilitan total o parcialmente el desarrollo del internado los internos tienen diversas opiniones, mencionan al internado remunerado, evitar la falta del personal de enfermería, buenas relaciones interpersonales con personal, realizar intervenciones de enfermería, cumplir con todos los procedimientos establecidos en el record, enfermeras orientan antes de realizar alguna intervención, desconocimiento de las enfermeras de los objetivos que deben cumplir el interno entre otros. El factor institucional referido al internado remunerado, coincide con lo señalado por Zamolla (2012) en su investigación “la incentivación económica sirve de motivación laboral porque así solventan necesidades, personales, ya sea para alimentos, o pasajes”. Asimismo el referido a evitar la falta del personal de enfermería, coincide con lo señalado por Rodríguez (2015) en su investigación al concluir “se encuentra además una desadaptación del interno...no cuenta con el tiempo suficiente porque hay muchas personas hospitalizadas y debe estar con todos, se siente sobrecargado de trabajo porque le dejan todas las actividades vinculadas al enfermero a su cargo”.

Es preocupante que señalen los internos en su mayoría que un factor que facilita parcialmente es el desconocimiento de las enfermeras de los objetivos que deben cumplir el interno; situación que puede estar relacionado a la falta de coordinación en la institución formadora y las instituciones prestadoras de servicios de salud que son sedes de práctica, lo que puede conllevar a desvirtuar los objetivos que estos deben cumplir durante su internado limitado así el compromiso del personal en la formación de los recursos humanos en enfermería. Asimismo el referido a control de asistencia y puntualidad identificado como factor que obstaculiza el desarrollo de internado, resulta un área crítica que requiere mayor indagación ya que puede conllevar a que los internos de enfermería no valoren la importancia de tales aspectos y lo que repercutirá en su futura vida profesional.

Respecto a los factores Institucionales: EPE UNMSM, la mayoría de internos opinan que facilitan totalmente y parcialmente el desarrollo del internado la evaluación orientada al logro de las competencias, la participación activa en horas académicas, el cumplimiento silabo con el logro de las competencias establecidas, coherencia de temas programados; y como factor limitante señalan la tutoría.

La EPE tiene como objetivo complementar la formación de las/los futuras/os internas/os para enfrentar eficientemente la realidad y creativamente transformarla para el bien de la salud, la vida y el desarrollo profesional. ... Su meta ha sido formar nuevas generaciones con un accionar teórico práctico investigativo, que permita diferenciar su perfil de las otras profesiones de salud y definir el ámbito específico de la Enfermera en el equipo de salud (Bertha Largo Z. 2011). La excelencia en la formación de internas/os constituye un reto institucional que exige una importante voluntad de acuerdos entre

docentes, docentes y estudiantes, docentes y directivos de la Facultad y Universidad, y entre docencia-servicio- comunidad, para dar coherencia a las acciones dentro del marco general del Sistema y Modelo de Salud, las necesidades y aspiraciones de la población que llevan al egreso de enfermeras/os capaces de contribuir con la sociedad. Estos aspectos se ven proyectado en el programa del internado (silabo), este basado en el enfoque de competencias, lo referido por la mayoría de internos evidencian la importancia que tiene el cumplimiento del programa. Por otro lado señalan la importancia de la participación activa en horas académicas y de investigación, ya que permite fortalecer las competencias básicas para conseguir un desarrollo completo y armónico como persona que le permita resolver los problemas de salud que le demanda la sociedad, concordante con lo proyectado por la EPE de la UNMSM. Es preocupante que la tutoría constituye un factor obstaculizador, lo que implica un área de mejora pues se observa el indicio de un problema y se requiere un análisis más profundo que permita identificar qué aspectos no se están trabajando a cabalidad. Es muy importante tener en cuenta que el docente debe tutorear al estudiante y acompañar este camino, encontrando las fortalezas y debilidades, anticipándose a las dificultades, para ello se deben plantear estrategias de enseñanzas, diferentes metodologías, que permitan prevenir e incluso amortiguar estas dificultades percibidas ya que en primera instancia pueden parecer sin importancia, pero se las puede relacionar a fallos en el proceso mismo de aprendizaje (Silabo 2016).

Se considera que el análisis de todos los factores facilitadores y obstaculizadores en el desarrollo del internado en enfermería podrán permitir mantener u optimizar aquellos factores que según opinión del interno están facilitando y proponer estrategia para aquellos factores



que están obstaculizando y consecuentemente el mejoramiento del internado que permita al interno lograr desarrollar competencias genéricas y específicas; y ser un profesional que brinde un cuidado holístico a la persona, familia y comunidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. CONCLUSIONES**

- La mayoría de internos opinan que los factores que facilitan parcialmente el desarrollo del internado son los factores Institucionales de las sedes de práctica, seguido de los factores de la escuela de enfermería y al final están los factores personales. Un grupo menor indican que los factores que obstaculizan son factores personales y los institucionales de la escuela de enfermería y los factores institucionales de las sedes de práctica
  
- La mayoría de internos refieren que los factores personales que facilitan el desarrollo del internado son: los conocimientos adquiridos durante la formación, la motivación, conocimientos y habilidades que faltan consolidar, satisfacción en su quehacer diario, preocupación de los padres por su aprendizaje y las enfermeras del servicio los consideran buenos internos de enfermería. En relación a los que obstaculizan están solo estudio cuando tengo evaluaciones y cuando me gusta.

- Dentro de los factores institucionales: sedes de practica que facilitan el desarrollo del internado se mencionan: internado remunerado, buenas relaciones interpersonales, evitar la falta del personal de enfermería, cumplimiento de los procedimientos establecidos en el record, enfermeras orientan antes de realizar alguna intervención, desconocimiento de las enfermeras de los objetivos que deben cumplir interno, referente a los factores que obstaculiza señala: control de asistencia y puntualidad.
- Por otro lado de los factores institucionales EAPE que facilitan el desarrollo del internado se identifican a: evaluación orientada al logro de las competencias, participación activa en horas académicas, cumplimiento del silabo, coherencia de temas programados; y como factor que obstaculiza, señalan labor de tutoría.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

- Realizar estudios cualitativos sobre factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado
- Fomentar a que la EAPE implemente un programa de inducción al internado donde se enfoque deberes y responsabilidades del interno de enfermería.
- La EAPE debe establecer estrategias para las áreas de mejora identificadas: tutoría, coordinación EPE – instituciones de salud sedes de práctica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- (1) Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Plan curricular. Lima Perú. 2011.
- (2) (3) Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Silabo Internado. Lima Perú. 2015.
- (4) (11) Hagei Ricapa Janet. Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería de la UNMSM en los Servicios Generales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Perú. 2008.
- (5) (10) Chulle Llenque Cecilia. Contribución de la práctica hospitalaria y comunitaria del internado en el logro de los objetivos educacionales. (Tesis para optar el grado de Magister en Enfermería). UNMSM. Perú. 2008
- (6) Raymundo Perea Catherine. Actitudes de los estudiantes del 4to año hacia el internado. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Perú. 2009
- (7) (20) (21) (22) (24) Ramírez V., Angelo M. y Muñoz G. Vivencia de estudiantes de enfermería de la transición a la práctica profesional: un enfoque fenomenológico social. España. 2011
- (8) Rodriguez Aguilar Olga. Experiencias del interno de enfermería en el cuidado brindado a la persona adulta. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Perú. 2015
- (9) Zamolla Garcia Zoila. Vida cotidiana de las internas de enfermería en su práctica hospitalaria. (Tesis para optar el grado de Magister en Enfermería). Perú. 2012.
- (12) UNMSM. Misión y visión EAPE. (on line): <<http://medicina.unmsm.edu.pe/index.php/enfermeria>> (consulta: 10 oct 2016)

- (13) Largo Z., Minchala L. y Molina A. Gestión del programa de internado Integral de enfermería. Universidad de Cuenca. (Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Enfermería). Ecuador. 2011.
- (14) Bettancourt L. y colab. El docente de enfermería en los campos de práctica clínica: un enfoque fenomenológico. Rev. Latino-Am. Enfermagemsep.-Pág.: 32. oct. 2011
- (15) Labajos Acosta Natali. Competencias de los docentes de Enfermería de la UNMSM según percepción de los estudiantes 2013. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Lima.2014
- (16) Maslow Abraham. Motivación y personalidad. Ed Díaz de Santos, S.A. España. 2011.
- (17) (18) Andrade P. Boletín UNAM. Facultad de Psicología. Ed. 1ra. 2007
- (19) López Recacha Jose. La importancia de los nuevos conocimientos previos para el aprendizaje de nuevos contenidos. (on line). (Perú): [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/JOSE % 20 ANTONIO\\_LOPEZ\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/JOSE%20ANTONIO_LOPEZ_1.pdf) (Consulta: 18 oct.2016)
- (23) Marañón Arreciado Antonia. Identidad profesional enfermera: Construcción y desarrollo en los estudiantes durante su formación universitaria. (Tesis para optar el grado de Doctora en Enfermería). Barcelona 2013.
- (25) Garbanzo Vargas Guiselle. Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Costa Rica. 2007
- (26) Casado Ruíz Martha. La comunicación como herramienta básica para enfermería. (Tesis para optar el título profesional de

Licenciada en Enfermería). Universidad de Valladolid. España. 2015.

- (27) Taype R. y colaboradores. Percepción de médicos de una universidad de Lima sobre su capacitación en procedimientos médicos durante el internado. Perú. 2016
- (28) Martín B. y colaboradores. Enfermería:¿Trabaja en equipo?. (on line).  
<[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21603/1/2008\\_2.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21603/1/2008_2.pdf)>
- (29) Espinoza Marquina Sara. Relaciones interpersonales entre profesionales de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería). Perú. 2010
- (30) Dotación del personal de Enfermería. (on line). (Uruguay).  
<[http://www.msp.gub.uy/sites/default/files/DOTACION\\_DEL\\_PERSONAL\\_DE\\_ENFERMERIA.pdf](http://www.msp.gub.uy/sites/default/files/DOTACION_DEL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA.pdf)> (consulta: 09 nov.2016).
- (31) Cogollo Milanés y Gómez Bustamante. Condiciones laborales en enfermeras en Cartagena. Av enferm., xxviii (1): 31-38. 2010

# **ANEXOS**

## **ANEXOS**

<b>ANEXO</b>	<b>Pág.</b>
A. Matriz del instrumento	I
B. Instrumento	IV
C. Consentimiento informado	VI
D. Tabla de concordancia	VII
E. Confiabilidad estadística del instrumento	VIII
F. Tabla de códigos	IX
G. Matriz	X
H. Medición de la variable	XII
I. Tabla: rango de edad de los internos de enfermería	XIV
J. Tabla: sexo de los internos de enfermería	XIV
K. Tabla: estado civil de los internos de enfermería	XV
L. Tabla: internos de enfermería que trabajan	XV
M. Tabla: sedes de práctica de los internos de enfermería	XVI
N. Tabla: Factores personales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado	XVII
O. Tabla: Factores institucionales: sedes de práctica que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado	XVIII
P. Tabla: Factores institucionales: EAPE UNMSM que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado	XIX



**ANEXO A**  
**MATRIZ DEL INSTRUMENTO**

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS/ÍNDICES/ENUNCIADO
Factores personales /institucionales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado.	Factores personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Conocimientos previos</li> <li>• Reconocimiento del personal</li> <li>• Identificación con la carrera profesional</li> <li>• Hábitos de aprendizaje</li> <li>• Aspectos familiares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sentir motivación por mi aprendizaje</li> <li>-Recibir una motivación constante de mis docentes</li> <li>- Los conocimientos adquiridos durante la formación (1ero al 4to año)</li> <li>- Existen conocimientos y habilidades que faltan consolidar</li> <li>-Tener seguridad en mi actuar diario</li> <li>-Consultar muchas veces con otras personas antes de realizar una intervención</li> <li>- Las enfermas de mi servicio me consideran buen interno de enfermería</li> <li>- Siento satisfacción en mi quehacer diario</li> <li>- Considerar que Enfermería fue la mejor elección</li> <li>- Estudiar solo lo que me gusta</li> <li>-Estudiar solo cuando tengo evaluaciones</li> <li>-Mis papas se preocupan por mi aprendizaje</li> </ul>
		<b>SEDES DE PRÁCTICA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mis turnos corresponden a 6 horas diaria</li> <li>- Control de asistencia y puntualidad.</li> <li>-Realizar turnos de 12 horas</li> </ul>

	Factores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Procesos y procedimientos de enfermería</li> <li>▪ Sistemas de trabajo en el servicio</li> <li>▪ Interacción interno con Personal de salud en el servicio (Enfermería, Medica, ...Técnico de enfermería)</li> <li>▪ Asignación de pacientes</li> <li>▪ Asignación económica</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>EPE UNMSM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa del internado (silabo)</li> <li>▪ Metodología</li> <li>▪ Tutoría del internado</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las enfermeras de mi servicio me orientan antes de realizar un procedimiento.</li> <li>- Las enfermeras de mi servicio desconocen los objetivos que debo cumplir.</li> <li>-Cumplir con todos los procedimientos establecidos en el record</li> <li>- Realizar intervenciones de enfermería sola</li> <li>- Trabajar con un equipo que muestra una actitud empática</li> <li>- Has evidenciado en el equipo de salud una actitud poco colaboradora y trato no equitativo</li> <li>- Te es fácil expresarte ante el personal con el que laboras (enfermeras, jefas, compañeras, entre otros)</li> <li>Controlas situaciones de conflicto</li> <li>Cuentas con buenas relaciones interpersonales con el personal del servicio, compañeros u otros.</li> <li>- Es adecuada la asignación de pacientes por turno.</li> <li>- Evitar la falta del personal de enfermería</li> <li>- Internado remunerado</li> <li>- Cumplimiento del programa del internado (silabo)</li> <li>- Coherencia de temas brindados según el cronograma de actividades del silabo</li> <li>- Silabo cumple con el logro de las competencias establecidas</li> </ul>
--	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación activa en horas académicas y de investigación</li> <li>- Contar con una labor constante de tutoría en la parte asistencial</li> <li>-Tutores con experiencia para guiar tu aprendizaje</li> <li>-Evaluación permanente y continua</li> <li>- La evaluación esté orientada al logro de las competencias</li> <li>- Logras los objetivo del sílabo durante tus rotaciones</li> </ul>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ANEXO B**  
**CUESTIONARIO**

**I. Presentación:**

Buenas tardes, mi nombre es Yennifer Smith Castro Chiroque, soy interna de enfermería de la U.N.M.S.M. solicito tu colaboración para responder este cuestionario cuya finalidad es obtener información para un estudio que busca medir los factores que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado, etapa que vives; la cual representa la culminación de la enseñanza de pre grado. Se trata de un cuestionario anónimo.

**II. Instrucciones:**

- A continuación lea cuidadosamente cada pregunta
- Responda con objetividad y de acuerdo a tu experiencia personal
- Marque con una ASPA (X), el enunciado que consideras la más adecuada

**III. Datos generales**

1. Edad:..... Sexo: M ( ) F ( )
2. Estado civil: Soltera(o) ( ) Casada(o) ( ) Conviviente ( )
3. Trabaja: Si ( ) No ( )
4. Sede de Practica:.....

N°	PREGUNTAS	FACILITA		OBSTACULIZA
		TOTALMENTE	PARCIALMENTE	
FACTORES PERSONALES:				
1.	Sentir motivación por mi aprendizaje			
2.	Recibir una motivación constante por parte de tus docentes			
3.	Los conocimientos adquiridos durante la formación (1ero al 4to año) son suficientes			
4.	Existen conocimientos y habilidades que faltan consolidar			
5.	Tener seguridad en mi actuar diario			
6.	Consultar muchas veces con otras personas antes de realizar una intervención			
7.	Las enfermas de mi servicio me consideran buen interno de enfermería			
8.	Mis papas se preocupan por mi aprendizaje			
9.	Estudiar solo lo que me gusta			
10.	Siento satisfacción en mi quehacer diario			
11.	Estudiar solo cuando tengo evaluaciones			
12.	Considerar que enfermería fue la mejor elección			
FACTORES INSTITUCIONALES: SEDES DE PRACTICA:				
13.	Tus turnos corresponden a 6 horas diarias			
14.	Control de asistencia y puntualidad			

15.	Cumples con todos los procedimientos establecidos en tu silabo			
16.	Trabajas con un equipo que muestra una actitud empática			
17.	Realizas turnos de 12 horas diarias			
18.	Realiza intervenciones de enfermería sola			
19.	Las enfermeras de tu servicio te orientan antes de realizar un procedimiento			
20.	Te es fácil expresarte ante el personal con el que laboras (enfermeras, jefas, compañeras, entre otras)			
21.	Controlar situaciones de conflicto			
22.	Las enfermeras de tu servicio desconocen los objetivos que debes cumplir			
23.	Cuentas con buenas relaciones interpersonales con el personal del servicio, compañeros u otros.			
24.	Has evidenciado en el equipo de salud una actitud poco colaboradora y trato no equitativo			
25.	Es adecuada la asignación de pacientes por turno			
26.	Evitar la falta del personal de enfermería			
27.	Debería existir el Internado remunerado			
<b>FACTORES INSTITUCIONALES: EAPE UNMSM</b>				
28.	Se cumple con el programa del internado (silabo)			
29.	existe coherencia de los temas brindados según el cronograma de actividades del silabo			
30.	El silabo cumpla con el logro de las competencias establecidas			
31.	Evidencias la participación activa en horas académicas y de investigación			
32.	Contar con una labor constante de tutoría en la parte asistencial			
33.	Tienes tutores con la experiencia necesaria para guiar tu aprendizaje			
34.	Recibes una valuación permanente y continua			
35.	La evaluación esté orientada al logro de las competencias			
36.	Logras los objetivo del silabo durante tus rotaciones			

**Gracias por su gentil colaboración.**

## ANEXO C

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO ..... Identificada con  
DNI.....

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación que lleva como título: **“FACTORES QUE FACILITAN Y OBSTACULIZAN EL DESARROLLO DEL INTERNADO SEGÚN OPINIÓN DE LOS INTERNOS DE ENFERMERÍA. UNIVERSIDAD NACIONAL. 2016”**.

Asimismo expreso que he sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información vertida en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

-----

**FIRMA**

## ANEXO D

### TABLA DE CONCORDANCIA PRUEBA BINOMIAL-JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	N° JUEZ							P
	1	2	3	4	5	6	7	
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	1	1	1	1	0.010
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1	1	1	0.010
3. La estructura del instrumento es adecuado.	1	1	1	1	1	1	1	0.010
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de las variables.	1	1	1	1	1	1	1	0.010
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	1	1	1	0	0.035
6. Los ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1	1	1	0.010
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	1	1	1	1	1	1	1	0.010

**Si  $p < 0.05$  la concordancia es significativa.**

FAVORABLE = 1 (SI)

DESFAVORABLE = 2 (NO)

P es menor a 0.05, por lo tanto es válido.

## ANEXO E

### CONFIABILIDAD ESTADISTICA DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar el Instrumento a 21 estudiantes, a los resultados se aplicó la fórmula de  $\alpha$  de Crombach.

A partir de las varianzas, el alfa de Crombach se calcula así:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

Dónde:

K= Cantidad de preguntas del instrumento

$S_x^2$ = Varianza de las calificaciones del instrumento evaluativo

$S_i^2$ = Varianza de la i- esima pregunta del instrumento evaluativo

Resultados:

A de Crombach = 0.8159



**ANEXO F**  
**TABLA DE CODIGOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>EDAD (1)</b>	<b>SEXO (2)</b>	<b>ETADO CIVIL (3)</b>	<b>TRABAJA (4)</b>	<b>SEDE DE PRACTICA (5)</b>
22 al 28	Femenino (1) Masculino (2)	Soltera(o) (1) Casada(o) (2) Conviviente (3)	Si (1) No (2)	Clínica (1) Es salud (2) Minsa (3)

## ANEXO G

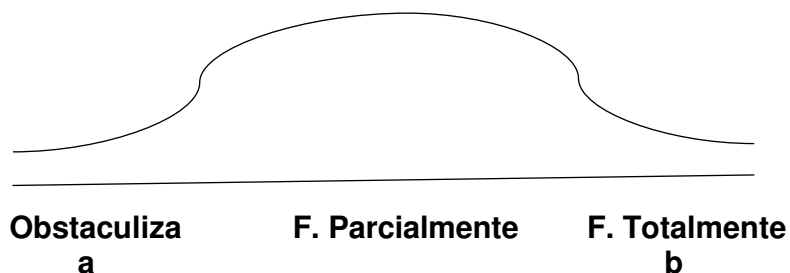
### MATRIZ

		FACTORES PERSONALES															FACTORES INSTITUCIONALES: SEDES DE PRACTICA															FACTORES INSTITUCIONALES: EAPE UNMSM												
		Datos Generales					PREGUNTAS																																					
							1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
ESTUDIANTES	1	27	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
	2	22	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3		
	3	27	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2		
	4	26	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3		
	5	26	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2		
	6	24	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2		
	7	25	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2		
	8	25	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3		
	9	23	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
	10	26	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
	11	24	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3		
	12	26	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2		
	13	24	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2		
	14	27	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	
	15	24	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	16	26	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
	17	24	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
	18	24	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3		
	19	28	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
	20	26	1	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	
	21	22	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
	22	27	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	
	23	27	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	24	24	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
	25	24	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
	26	25	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	

		FACTORES PERSONALES															FACTORES INSTITUCIONALES: SEDES DE PRACTICA															FACTORES INSTITUCIONALES: EAPE UNMSM														
		Datos Generales					PREGUNTAS																																							
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
	27	25	1	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2				
	28	25	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2				
	29	23	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2					
	30	24	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3				
	31	24	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3				
	32	27	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3				
	33	24	1	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3				
	34	24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2					
	35	24	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2				
	36	24	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2				
	37	24	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2				
	38	23	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3		
	39	23	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2			
	40	23	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3			
	41	22	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3			
	42	24	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
43	26	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2				
44	24	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2					
45	24	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3				
46	24	1	1	2	2	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1	3					

## ANEXO H

### MEDICIÓN DE LA VARIABLE FACTORES QUE FACILITAN EL DESARROLLO DEL INTERNADO ESCALA DE STANONES



Según la fórmula de Stanones

$$a = X - 0,75 (DS)$$

$$b = X + 0,75 (DS)$$

Desviación Estándar

$$DS = \sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 / n}$$

### CATEGORIZACION DE LA DIMENSION PERSONAL:

Realizando cálculos:

Desviación Estándar: 2.86

Media: 27

Remplazando:

$$a = 27 - 0,75 (2.86)$$

$$a = 24.85 = 25$$

$$b = 27 + 0,75 (2.86)$$

$$b = 29.14 = 29$$

Dividiendo por categorías tenemos:

❖ **Facilita Totalmente:** >29 puntos

❖ **Facilita Parcialmente:** 25-29 puntos

❖ **Obstaculiza:** <25 puntos

## CATEGORIZACION DE LA DIMENSION INTITUCIONAL: SEDES DE PRÁCTICA

Realizando cálculos:

Desviación Estándar: 2.67

Media: 33.9

Remplazando:

$$a = 33.9 - 0,75 (2.67)$$

$$a = 31.89 = 32$$

$$b = 33.9 + 0,75 (2.67)$$

$$b = 35.9 = 36$$

Dividiendo por categorías tenemos:

❖ **Facilita Totalmente:** >36 puntos

❖ **Facilita Parcialmente:** 32-36 puntos

❖ **Obstaculiza:** <32 puntos

## CATEGORIZACION DE LA DIMENSION INSTITUCIONAL: EAPE UNMSM

Realizando cálculos:

Desviación Estándar: 3.41

Media: 19.33

Remplazando:

$$a = 19.33 - 0,75 (3.41)$$

$$a = 16.7 = 17$$

$$b = 19.33 + 0,75 (3.41)$$

$$b = 21.88 = 22$$

Dividiendo por categorías tenemos:

❖ **Facilita Totalmente:** >22 puntos

❖ **Facilita Parcialmente:** 17-22 puntos

❖ **Obstaculiza:** <17 puntos

## **Anexo I**

### **Rango de edad en que se encuentran los internos de enfermería de la UNMSM Lima-Perú 2016**

<b>EDADES</b>	<b>INTERNOS</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
22 años	3	7
23 años	5	11
24 años	19	41
25 años	5	11
26 años	7	15
27 años	6	13
28 años	1	2
TOTAL	46	100

## **Anexo J**

### **Sexo de los internos de enfermería de la UNMSM Lima-Perú 2015**

<b>SEXO</b>	<b>INTERNOS</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
FEMENINO	42	91
MASCULINO	4	9
TOTAL	46	100

**Anexo K**  
**Estado civil de los internos de**  
**Enfermería de la UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2015**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>INTERNOS</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
SOLTERA (O)	44	96
CASADA (O)	2	4
CONVIVIENTE	0	0
TOTAL	46	100

**Anexo L**  
**Internos de enfermería que trabajan**  
**de la EPE-UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2015**

<b>TRABAJAN</b>	<b>INTERNOS</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
SI	20	43
NO	26	57
TOTAL	46	100

**Anexo M**  
**Sede de práctica de los internos de**  
**Enfermería de la UNMSM**  
**Lima-Perú**  
**2015**

<b>SEDE DE PRACTICA</b>	<b>INTERNOS</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
CLINICA	5	11
ES SALUD	13	28
MINSA	28	61
TOTAL	46	100



**Anexo N**  
**Factores personales que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los**  
**internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016**

FACTORES PERSONALES		TOTAL		DESARROLLO DEL INTERNADO					
				FACILITA TOTALMENTE		FACILITA PARCIALMENTE		OBSTACULIZA	
		N	%	N	%	N	%	N	%
MOTIVACIÓN	• Sentir motivación por mi aprendizaje	46	100	30	65	16	35	0	0
	• Recibir una motivación constante de mis docentes	46	100	12	26	30	65	4	9
CONOCIMIENTOS PREVIOS	• Conocimientos adquiridos durante la formación (1ero al 4to año)	46	100	4	9	33	72	9	19
	• Existen conocimientos y habilidades que faltan consolidar	46	100	17	37	26	57	3	6
	• Tener seguridad en mi actuar diario	46	100	23	50	20	44	3	6
	• Consultar muchas veces con otras personas antes de realizar una intervención	46	100	5	11	30	65	11	24
RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL	• Las enfermas de mi servicio me consideran buen interno de enfermería	46	100	26	57	20	43	0	0
IDENTIFICACION CON LA CARRERA PROFESIONAL	▪ Siento satisfacción en mi quehacer diario	46	100	32	70	10	22	4	8
	▪ Considerar que Enfermería fue la mejor elección	46	100	13	28	14	30	19	42
HABITOS DE APRENDIZAJE	▪ Estudiar solo lo que me gusta	46	100	23	50	23	50	0	0
	▪ Estudiar solo cuando tengo evaluaciones	46	100	4	8	21	46	21	46
ASPECTOS FAMILIARES	▪ Mis papas se preocupan por mi aprendizaje	46	100	24	52	18	39	4	9

## Anexo O

### Factores Institucionales: Sedes de práctica que facilitan y obstaculizan el Desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016

FACTORES INSTITUCIONALES: SEDES DE PRACTICA		TOTAL		DESARROLLO DEL INTERNADO					
				FACILITA TOTALMENTE		FACILITA PARCIALMENTE		OBSTACULIZA	
		N	%	N	%	N	%	N	%
HORARIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mis turnos corresponden a 6 horas diaria</li> <li>Control de asistencia y puntualidad</li> <li>Realizar turnos de 12 horas</li> </ul>	46	100	22	48	15	33	9	19
		46	100	1	3	25	54	20	43
		46	100	12	26	22	48	12	26
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las enfermeras de mi servicio me orientan antes de realizar un procedimiento.</li> <li>Las enfermeras de mi servicio desconocen los objetivos que debo cumplir.</li> </ul>	46	100	11	24	32	70	3	6
		46	100	4	9	29	63	13	28
PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con todos los procedimientos establecidos en el record</li> <li>Realizar intervenciones de enfermería sola</li> </ul>	46	100	10	22	33	72	3	6
		46	100	28	61	18	39	0	0
SISTEMAS DE TRABAJO EN EL SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar con un equipo que muestra una actitud empática</li> <li>Has evidenciado en el equipo de salud una actitud poco colaboradora y trato no equitativo</li> </ul>	46	100	22	48	22	48	2	4
		46	100	4	8	32	70	10	22
Interacción interno con Personal de salud en el servicio (Enfermería, Medica, ...Técnico de enfermería)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Te es fácil expresarte ante el personal con el que laboras (enfermeras, jefas, compañeras, entre otros)</li> <li>Controlas situaciones de conflicto</li> <li>Cuentas con buenas relaciones interpersonales con el personal del servicio, compañeros u otros.</li> </ul>	46	100	26	57	19	41	1	2
		46	100	21	46	23	50	2	4
		46	100	30	66	16	34	0	0
ASIGNACION DE PACIENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es adecuada la asignación de pacientes por turno.</li> <li>Evitar la falta del personal de enfermería</li> </ul>	46	100	9	20	28	60	9	20
		46	100	25	54	21	46	0	0
ASIGANCION ECONOMICA	Internado remunerado	46	100	41	89	4	9	1	2

## Anexo P

### Factores institucionales: EPE UNMSM que facilitan y obstaculizan el desarrollo del internado según opinión de los internos de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. 2016

FACTORES INSTITUCIONALES: EAPE UNMSM		TOTAL		DESARROLLO DEL INTERNADO					
				FACILITA TOTALMENTE		FACILITA PARCIALMENTE		OBSTACULIZA	
		N	%	N	%	N	%	N	%
PROGRAMA DEL INTERNADO (silabo)	o Cumplimiento del programa del internado (silabo)	46	100	12	26	26	57	8	17
	o Coherencia de temas brindados según el cronograma de actividades del silabo	46	100	9	20	27	59	10	21
	o Silabo cumpla con el logro de las competencias establecidas	46	100	10	22	28	61	8	17
METODOLOGÍA	o Participación activa en horas académicas y de investigación	46	100	7	15	32	70	7	15
TUTORIA DEL INTERNADO	o Contar con una labor constante de tutoría en la parte asistencial	46	100	9	19	22	48	15	33
	o Tutores con experiencia para guiar aprendizaje	46	100	18	39	20	43	8	18
EVALUACIÓN	o Evaluación permanente y continua	46	100	16	35	26	57	4	8
	o La evaluación está orientada al logro de las competencias	46	100	27	59	17	37	2	4
	o Logras los objetivos del silabo durante tus rotaciones	46	100	17	37	27	59	2	4